



**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 LABORAL POR
DESPIDO INCAUSADO; EXPEDIENTE N° 00719-2018-0-
3101-JR-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE SULLANA-
SULLANA, 2021.**

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

AUTORA

MARCELIANO PALMA VIRGINIA FÁTIMA

ORCID: 0000-0003-2897-6104

TUTOR

CHECA FERNÁNDEZ HILTON ARTURO

ORCID: 0000-0002-0358-6970

SULLANA – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Marceliano Palma, Virginia Fátima

ORCID: 0000-0003-2897-6104

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,

Sullana, Perú

ASESOR

Checa Fernández, Hilton Arturo

ORCID: 0000-0002-0358-6970

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad De Derecho

y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Sullana, Perú

JURADO

Mg. Huanes Tovar, Juan de Dios

Orcid: 0000-0003-0440-0426

Dr. Ramos Herrera, Walter

Orcid: 0000-0003-0523-8635

Dr. Centeno Caffo, Manuel Raymundo

Orcid: 0000-0002-2592-0722

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mg. HUANES TOVAR JUAN DE DIOS
Orcid: 0000-0003-0440-0426
Presidente

Dr. RAMOS HERRERA, WALTER
Orcid: 0000-0003-0523-8635
Miembro

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO
Orcid: 0000-0002-2592-0722
Miembro

Mg. CHECA FERNANDEZ HILTON ARTURO
Orcid: 0000-0002-0358-6970
Asesor

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi amigo Lorenzo, por su importante ayuda y aportes al desarrollo de esta tesis.

Agradezco a mi bebé por cada una de sus sonrisas y muestras de cariño, ya que durante este desarrollo de la tesis fue necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado.

A mis padres Rafael y Matilde. A mi padre por impulsarme a culminar la tesis y a mi madre por cuidar de mi pequeño y por estar cuando más la he necesitado.

VIRGINIA FÁTIMA MARCELIANO PALMA

DEDICATORIA

A Dios:

Por su amor infinito, por brindarme salud, por permitirme vivir y disfrutar de cada día al lado de mi bebé y mi familia.

A mis abuelos:

Hasta el cielo a mis abuelos Nicolás y Jesusa, quienes confiaron en mí, por el amor que me brindaron, por sus consejos y porque desde donde se encuentran siempre me bendicen.

A mi hijo:

Kenneth, es lo más sagrado que tengo en la vida, es quien le da sentido, es mi fuente de motivación y con verlo me siento impulsada a ser cada día mejor.

A mi familia:

Por su amor y motivación.

VIRGINIA FÁTIMA MARCELIANO PALMA

RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. La metodología de investigación es de tipo cualitativa y cuantitativa, con nivel descriptivo y exploratorio, y con diseño no experimental, retrospectiva y transversal. Los datos para el análisis se tomaron de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Para su estudio, se emplearon técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo la cual fue validada mediante juicio de expertos. Los resultados comprobaron la calidad de las sentencias en sus partes expositiva, considerativa y resolutive, en la primera sentencia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; en la segunda sentencia fue de rango: alta, muy alta, muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, reposición laboral por despido incausado y sentencias.

ABSTRACT

The present investigation had as a problem: What is the quality of the first and second instance judgments on job replacement due to wrongful dismissal, in file No. 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 of the district Sullana-Sullana, 2021; according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters? The objective was: to determine the quality of the judgments under study. The research methodology is qualitative and quantitative, with a descriptive and exploratory level, and with a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data for the analysis were taken from a file selected by convenience sampling. For its study, observation techniques were used, and content analysis, and a checklist which was validated by expert judgment. The results verified the quality of the judgments in their expository, considerative and resolute parts, in the first judgment it was of rank: very high, very high and very high; in the second judgment it was of rank: high, very high, very high. In conclusion, the quality of the first and second instance judgments, both are of a very high rank, respectively.

Keywords: quality, job replacement due to wrongful dismissal and judgment.

CONTENIDO

TITULO DE LA TESIS	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE RESULTADOS	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Enunciado de la Investigación	7
1.3. Objetivos de la Investigación.....	8
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	8
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	8
1.4. Justificación de la Investigación	8
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	12
2.1. Antecedentes	12
2.1.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	12
2.1.2. <i>Antecedentes nacionales</i>	14
2.1.3. <i>Antecedentes locales</i>	16
2.2. Bases Teóricas de la Investigación	17

2.2.1. Contenido de las instituciones jurídicas procesales en base a las sentencias en estudio.....	17
2.2.1.1. La pretensión.....	17
2.2.1.1.1. Elementos de la pretensión.	18
2.2.1.2. Los sujetos procesales.....	18
2.2.1.2.1. Demandante.....	19
2.2.1.2.2. Demandado.....	19
2.2.1.2.3. Tercero.	19
2.2.1.3. La jurisdicción.	20
2.2.1.4. La competencia.	21
2.2.1.4.1. Regulación de la competencia laboral.	23
2.2.1.4.2. Determinación de la competencia en el proceso en estudio.....	23
2.2.1.5. La función jurisdiccional.	23
2.2.1.5.1. Misión del juez en el proceso.....	23
2.2.1.5.2. Funciones principales del Juez.....	24
2.2.1.6. El proceso.	25
2.2.1.7. El proceso laboral.	26
2.2.1.7.1. Principios del derecho laboral.	28
2.2.1.7.2. Sujetos del proceso.	35
2.2.1.8. El proceso ordinario laboral.....	36
2.2.1.8.1. Audiencia de conciliación.....	37
2.2.1.8.2. Audiencia de juzgamiento.....	38
2.2.1.8.3. Puntos controvertidos.	38

2.2.1.9. La prueba.	40
2.2.1.9.1. Objeto de la prueba.	42
2.2.1.9.2. Finalidad de la prueba.	42
2.2.1.9.3. Medios probatorios.	42
2.2.1.10. El procedimiento probatorio.	43
2.2.1.10.1. Audiencia.	43
2.2.1.10.2. Carga de la prueba.	43
2.2.1.10.3. Valoración de la prueba.	44
2.2.1.11. La sentencia.	44
2.2.1.11.1. Contenido de la sentencia.	47
2.2.1.11.2. Estructura de la sentencia.	47
2.2.1.11.3. Motivación de la sentencia.	51
2.2.1.11.4. Principio de congruencia.	53
2.2.1.12. Los medios impugnatorios.	54
2.2.1.12.1. Clases de medios impugnatorios.	54
2.2.2. Contenido de las instituciones jurídicas sustantivas en base a las sentencias en estudio.	57
2.2.2.1. El contrato de trabajo.	57
2.2.2.1.1. Sujetos del contrato de trabajo.	59
2.2.2.1.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.	60
2.2.2.1.3. Período de prueba.	63
2.2.2.1.4. Duración del contrato de trabajo.	63
2.2.2.1.5. Tipos de contratos de trabajo.	64

2.2.2.1.6. Causales de extinción del contrato.....	66
2.2.2.2. El despido.....	67
2.2.2.2.1. Clases de despido.....	68
2.2.2.3. La desnaturalización del contrato de trabajo.....	74
2.2.2.4. La reposición al trabajo.....	75
2.2.2.5. La indemnización por daños y perjuicios.....	76
2.3. Marco Conceptual.....	80
III. HIPOTÉISIS	82
3.1. Hipótesis General.....	82
3.2. Hipótesis Específicas	82
IV. METODOLOGÍA.....	83
4.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	83
4.1.1. Tipo de investigación	83
4.1.2. Nivel de investigación.....	85
4.2. Diseño de la Investigación.....	86
4.3. Unidad de Análisis	87
4.4. Población y Muestra	88
4.5. Definición y Operacionalización de la Variable e Indicadores.....	89
4.6. Técnicas de Investigación e Instrumento de Recolección de Datos	92
4.7. Procedimiento de Recolección de Datos y Plan de Análisis de Datos....	93
4.7.1. De la recolección de datos.....	93
4.7.2. Plan de análisis de datos	94
4.7.2.1. La primera etapa.....	95
4.7.2.2. La segunda etapa.....	95

4.7.2.3. La tercera etapa.....	96
4.8. Matriz de Consistencia Lógica	96
4.9. Principios Éticos	98
V. RESULTADOS.....	100
5.1. Resultados.....	100
5.2. Análisis de los Resultados.....	104
5.2.1. <i>Sentencia de primera instancia</i>	104
5.2.1.1. La calidad de su parte expositiva.....	104
5.2.1.2. La calidad de su parte considerativa.....	106
5.2.1.3. La calidad de su parte resolutive.....	107
5.2.2. <i>Sentencia de segunda instancia</i>	109
5.2.2.1. La calidad de su parte expositiva.....	109
5.2.2.2. La calidad de su parte considerativa.....	110
5.2.2.3. La calidad de su parte resolutive.....	111
VI. CONCLUSIONES.....	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115
ANEXO 1: Evidencia empírica	128
ANEXO 2: Operacionalización de la variable calidad de sentencia primera instancia	185
ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)	187
ANEXO 4: Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	197
ANEXO 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	210

ANEXO 6: Declaración de compromiso ético y no plagio 272

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021. 100

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021. 102

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La medición de la calidad de las sentencias es un tema poco estudiado, al menos de manera sistemática, en Perú ni a nivel internacional. De hecho, la mayor cantidad de esfuerzos realizados abordan el tema de manera molecular, es decir a partir de estudios de casos particulares (Chávez Guarniz, 2018; Maximiliano Paucar, 2016, entre otros). Por su parte, los análisis que toman un conjunto de datos son escasos y toman los resultados de las sentencias como evidencia objetiva para analizar toda una jurisdicción en su totalidad. Por ejemplo, (Huaranca Rojas, 2019) estudia todo el distrito judicial de Ayacucho. A su vez, hay otros estudios que toman como elemento de análisis, no el resultado de las sentencias sino la opinión, agregada de estas, emitida por un conjunto de personas vinculadas al sistema judicial. Así, (Guerrero Tintinapón, 2018) realiza una encuesta, dirigida a jueces, fiscales y abogados litigantes, para evaluar la calidad de las sentencias de determinada jurisdicción.

Estas múltiples formas de calificar o evaluar un mismo tema, son un indicador de la complejidad que significa determinar la calidad de las sentencias. La Comisión Europea para la eficiencia de la justicia - (CEPEJ, 2016) se planteó el mismo problema y lo abordó desde 03 dimensiones: i) la primera tiene que ver con el proceso y las decisiones tomadas por los magistrados; ii) la segunda tiene que ver con el desempeño (performance) del sistema y; iii) la tercera con la opinión de los usuarios, es decir de la ciudadanía, instituciones y agentes que conforman la sociedad. Es decir, se trata de un tema complejo, multidimensional y, por tanto, puede tener un sin número de maneras de ser abordado. Esta tesis se centra en la primera dimensión que es el proceso en sí mismo, centrado en el análisis de 01 caso puntual.

Continuando con la metodología de (CEPEJ, 2016), la evaluación de todo un conjunto de decisiones judiciales como las de (Huaranca Rojas, 2019), se centra en la segunda dimensión, la del desempeño del sistema, mientras que las que analizan la calidad a partir de la percepción de actores relevantes, como (Guerrero Tintinapón, 2018), se centran en la opinión de los usuarios. Estas dos últimas dimensiones están estrechamente unidas, pues el desempeño en conjunto forma la opinión de los usuarios. Así, un sistema que en conjunto emite decisiones cuestionadas es percibida de manera negativa por la opinión pública. De hecho, en Perú la ciudadanía percibe de manera negativa a todo el poder judicial. (Ipsos, 2019) e (Ipsos, 2020) muestran que la aprobación del poder judicial en los 03 últimos años es en promedio del 25% de la población en la medición mensual que realiza esta empresa.

La desconfianza de los sistemas de justicia en el mundo

La Corporación Excelencia en la Justicia - (CEJ, 2018) muestra que la desconfianza, medida a través de encuestas, en la administración de justicia no solo ocurre en Perú.

En Colombia se encuentra cerca del promedio de la región, registrando la opinión de satisfacción con el sistema judicial entre un 32% de los encuestados. El Salvador, con 46%, seguido por Costa Rica, con un 43%. Resulta extraño el bajo resultado que tuvo Chile, con tan solo 20% de satisfacción; así como el registro de Venezuela, que alcanzó un 30%, que resulta igual al promedio de la región y sólo 3% por debajo de Colombia.

En España, (Castro, 2020) refiere lo siguiente:

La justicia se mantiene como la institución peor valorada por los ciudadanos,

en contraste con la mayoría de servicios públicos que, por lo general, han mejorado su imagen en los últimos años, según las encuestas del CIS. Incluso una prestación tan criticada como la ayuda a la dependencia cosecha tasas de satisfacción superiores (del 27%, frente al 19% de la administración judicial). Y no es solo que los ciudadanos se muestren insatisfechos con el funcionamiento de los tribunales, sino que la propia institución obtiene en los sondeos un suspenso claro en el capítulo de confianza. Como si los españoles apreciaran en negativo los atributos de la justicia: ciega e independiente. Los datos lo dejan muy claro: mientras solo uno de cada cinco ciudadanos juzga satisfactorio el funcionamiento de la administración de justicia, más del 60% (seis de cada diez) lo ven claramente insatisfactorio. Ciertamente, las cifras negativas han mejorado con respecto a un año atrás (ya que caen en diez puntos) y lo hacen aún en mayor grado con relación al momento álgido de la crisis, en el 2013, cuando las evaluaciones críticas rozaron el 80%.

Más allá de la desconfianza en la administración de justicia

Sin embargo, al parecer la desconfianza en la administración de justicia es solo una arista de un problema mayor: la desconfianza en toda la administración pública. En Colombia, (Calderón Herrera et al., 2021).

Según el informe de Democracia e Instituciones del Barómetro de las Américas 2018, el nivel de confianza de los colombianos hacia las principales instituciones públicas ha presentado cambios significativos en la última década. Estos resultados demuestran que Colombia estaría ante una crisis de la confianza ciudadana en las instituciones, algo que es particularmente

preocupante pues de la confianza depende la estabilidad del sistema político.
(pág. 01)

En Quito-Ecuador, el Instituto Nacional de Estadística y Censos - (INEC, 2021) muestra que:

En el año 2020, mediante la Encuesta Multipropósito, se pudo estimar la satisfacción ciudadana sobre los servicios prestados por el Consejo de la Judicatura, la Fiscalía General del Estado y la Defensoría Pública. La estimación de la satisfacción que la ciudadanía otorga a los servicios prestados por cada institución se realiza a partir de una pregunta explícita directa, entre las personas de 16 años o más que, en los últimos doce meses, han utilizado sus servicios. En este caso, se considera también una escala de 0 a 10, donde 0 significa “Totalmente insatisfecho” y 10 “Totalmente satisfecho”. (pág. 18)

Acerca de la satisfacción y confianza del sistema judicial en Ecuador, los resultados fueron los siguientes:

- **Satisfacción del servicio recibido por parte del Consejo de la Judicatura (Jueces).**

Para el año 2020 a nivel nacional, el indicador de satisfacción alcanzó los 5,2 puntos. En el área urbana, la calificación promedio fue de 5,0 puntos; mientras que en el área rural fue de 5,9. El indicador se mantiene estadísticamente igual en este periodo (2019-2020). (pág. 19)

- **Confianza en el Consejo de la Judicatura.**

En el año 2015 a nivel nacional la ciudadanía otorgó una calificación de 5,9

puntos sobre 10 a la confianza en el Consejo de la Judicatura. Para el año 2020, se observa una disminución de 0,8 puntos en relación al 2015. (pág. 21)

La crisis de la administración de justicia en Perú

Según (Carrasco Gil, 2020):

“Poder Judicial, vergüenza nacional” es una de las arengas más repetidas en las movilizaciones ciudadanas en rechazo a la corrupción e impunidad que caracteriza a la judicatura peruana. Este rechazo se ahondó en el 2018 cuando se hicieron públicos unos audios que revelaban una red de corrupción encabezada por un juez supremo¹.

Tal como lo menciona (Vásquez Rojas, 2021) “el problema de la corrupción en la administración de justicia en el Perú resulta una tarea compleja, más todavía cuando se trata de una práctica instalada, estructural e histórica”².

En cuanto a las sentencias, es necesario mencionar que las sentencias son los actos jurídicos procesales más trascendentes en un proceso judicial pues le pone fin, o pretende hacerlo, y a la vez es un acto en el cual el juez ejerce el poder del que ha sido investido (Rioja Bermúdez, 2017b). Esta última parte es fundamental para esta investigación, pues el juez al emitir la sentencia vuelca el resultado de su razonamiento, de su construcción lógica, sobre la base de pruebas, supuestos y premisas y en las que se aplica el derecho, formulado en líneas generales, a un caso

¹ Se trata del Juez Supremo César Hinostroza, el cual fue destituido acusado de formar parte de una red de corrupción denominada “los cuellos blancos”. El modo de operación era el de cooptación de cargos dentro del poder judicial para luego negociar las condenas. Ver nota de la (Deutsche Welle, 2018)

² El estudio presenta los alcances sobre el derecho fundamental del acceso a la justicia, además de una aproximación a la problemática de la corrupción en el ámbito judicial en el Perú. Asimismo, analiza los procesos judicializados e identifica los avances en políticas institucionales y los desafíos que tiene pendiente el Poder Judicial, así como las implicancias de este problema en relación con el derecho al acceso a la justicia.

particular (Rumoroso Rodríguez, n.d.). Al margen de que estas decisiones puedan tener carácter impositivo, si es que no han sido apeladas, su formulación puede estar influida por algunos factores. Por ejemplo, la experiencia que posea el juez, su carga de trabajo u otros factores externos. Esta influencia puede ser de carácter positivo o negativo. Una sentencia influida positivamente, que se haya emitido con un análisis profundo del caso, que el juez haya tenido tiempo para la reflexión, que no hayan existido influencias extra profesionales (corrupción, por ejemplo) no debería tener un resultado diferente tras un proceso de apelación, en cambio, si la influencia es negativa, la apelación tendrá mayores probabilidades de tener como resultado un cambio en la sentencia.

El tema de tesis

El tema de la presenta tesis se derivó de las líneas de investigación institucionales de la ULADECH – Católica (ULADECH Católica, 2020), específicamente de la número 4 “Derecho público y privado” cuyo objetivo es el “desarrollo de investigación relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado”. Este lineamiento se encuentra en la resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – Católica, de donde los tesisistas seleccionan y utilizan un expediente judicial. Para este caso los datos se han tomado del expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana, que fue tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

Por su parte el órgano jurisdiccional de primera instancia, que fue el Juzgado Especializado de Trabajo Supraprovincial de Sullana, declaró fundada en parte la demanda sobre reposición laboral por despido incausado. En resumen, el fallo 1)

Declaró la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado, debiendo la DDA reponer al DTE en su puesto de trabajo con el mismo nivel y categoría remunerativa; 2) Ordenó que la DDA cumpla con cancelar al DTE S/ 11,716.67 sobre indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño punitivo) y la cancelación de los intereses legales generados; 3) Declaró infundado el pago por indemnización por daño moral; 4) Se determinó los costos procesales a favor del accionante por la suma de S/. 3,000.00 más el 5% de este para el colegio de Abogados de Lambayeque, sin costas, sin multa. Esta sentencia fue impugnada por las dos partes, el DTE y la DDA, siendo motivo de la intervención del órgano jurisdiccional de segunda instancia que fue la Sala Laboral Transitoria de Sullana, cuya decisión fue confirmar el punto 1 y 4, declaró fundado el pago de indemnización por daño moral y declaró infundado el pago de indemnización por daño punitivo, reformando el monto en S/ 14,663.89 por concepto de lucro cesante y daño moral, más intereses legales.

1.2. Enunciado de la Investigación

La presente investigación abordó el siguiente enunciado: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

De esta línea de investigación se estableció como objeto general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2021, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

1.3.2. Objetivos específicos

Igualmente, para alcanzar el objetivo general se trazaron objetivos específicos:

1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2021, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme a los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2021, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme a los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

1.4. Justificación de la Investigación

La investigación se justificó sobre la base de 03 ideas principales: i) la existencia de una problemática en torno a la administración de justicia; ii) abordar el

tema de la calidad de las sentencias, motivará y promoverá el estudio vinculado a este asunto y temas relacionados y; iii) Contribuirá a la sensibilización y concientización de las personas que ejercen la actividad judicial o están vinculadas a ella.

Con relación a la problemática del ejercicio de la actividad judicial, existe evidencia nacional (Ipsos, 2020, p. 12) e internacional, en la que se muestra que la administración de la justicia no goza de la confianza ni de la aprobación de la sociedad, es más se ha puesto de manifiesto la insatisfacción y baja popularidad. Esta situación, de crisis permanente, es perjudicial y tiene implicancias negativas importantes en el orden económico y social de los países. Son estos efectos los que deben ser mitigados en el corto plazo mientras que se busca una solución permanente.

En este sentido, esta investigación se justificó desde el punto de vista teórico y práctico, ya que logró contribuir al acervo del conocimiento en el Derecho a partir del análisis de un caso real. Esto se realizó tomando en cuenta todos los lineamientos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales relacionados al derecho laboral para realizar un análisis que permitió llegar a determinar la calidad de las sentencias.

Analizar el producto de la actividad judicial, las sentencias, tiene que llevar a una toma de consciencia y sensibilizar a los profesionales responsables de ella o quienes se encuentren interesados en formar parte de este grupo. No porque se determine la calidad o no, sino porque se deben buscar espacios para lograr mejoras en la provisión del servicio judicial, el cual es de suma importancia para que una sociedad funcione en armonía. Precisamente, la presente investigación se encuentra dirigida a los usuarios, estudiantes, abogados, autoridades, administradores de justicia y a un público interesado en las cuestiones propias de la investigación jurídica de temática laboral.

También se espera que esta investigación contribuya a motivar a otros tesisistas o investigadores a estudiar temas relacionados a la actividad judicial. Tal como lo mencionó (CEPEJ, 2016), la decisión tomada por el juez al emitir la sentencia es solo una dimensión de análisis de la calidad del sistema, las otras dos son el desempeño del sistema y lo que opinan los usuarios acerca de él. Es necesario tener en cuenta que la sentencia, es el acto jurídico final, es lo que da por concluido un proceso y busca lograr justicia en las partes interesadas. Por este motivo es sumamente importante que se realice de la mejor manera posible, sin que existan elementos externos que lo perturben. Esto implica que la formulación de la sentencia se realice bajo una tutela jurisdiccional efectiva, que sea emitida por un juez competente, independiente e imparcial, sin demasiada carga laboral, que no se encuentre sometido a presiones de tipo alguno, entre otras. Esto podrá dar una garantía de que la sentencia se ajuste al orden jurídico vigente, y que se garantice su efectividad. Por tanto, es un elemento importante de analizar y que debe motivar más investigaciones relacionadas con el objetivo de lograr la mejora continua del sistema.

Finalmente, a manera de resumen de la tesis, la metodología de la investigación abordó de manera cualitativa y cuantitativa, a nivel descriptivo y exploratorio, y empleando un diseño no experimental, retrospectiva y transversal. Los datos para el análisis se tomaron de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Para su estudio, se emplearon técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo la cual fue validada mediante juicio de expertos.

Los resultados comprobaron la calidad de las sentencias según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en sus partes expositiva, considerativa y resolutive, en la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy

alta; y en la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta, muy alta, muy alta.

En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

En Machala - Ecuador, (Aguacondo Asencio & Aguirre Aguirre, 2017) en su trabajo de titulación “Determinar la efectividad de la prueba presentada por las partes, analizando la sentencia emitida por el juez en juicio laboral”, demanda planteada por indemnización por despido intempestivo; disputa ventilada por la unidad judicial del trabajo de la ciudad de Loja, juicio laboral Nro. 11951-2015-0599. Su objetivo general fue determinar las causas con las que deliberó el juez. Para ello realizaron un análisis empleando el método hermenéutico, deductivo, inductivo, y la técnica de la observación para, a partir de las pruebas presentadas por las partes (pág. VI). Concluyeron que, ante la falta de pruebas, que el juez solo consideró el testimonio de una persona, vulnerando así los derechos de una de las partes, en este caso de los empleadores (pág. 30). Es decir, primó lo subjetivo ante la ausencia de evidencia objetiva.

En Ambato, Ecuador, Masache en su proyecto de graduación, tuvo como tema “El acto probatorio del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores”, el trabajo investigativo se realizó en la unidad judicial de trabajo en la ciudad de Ambato, y tuvo como objetivo: “Analizar los medios probatorios para la aplicación del Despido Intempestivo en la terminación unilateral por parte de los empleadores” (pág. 22). En este caso, en su metodología, emplearon un enfoque cualitativo, revisión bibliográfica, y uno cuantitativo porque también emplearon instrumentos de recopilación de datos (Masache Masache, 2020, p. xi).

La autora, concluyo:

- ✓ Cuando una disposición legal no está clara, los operadores de justicia por lo general fallan a favor del empleador, no respetan la favorabilidad al trabajador ecuatoriano.
- ✓ El referido proceso de petición, otorgamiento y valoración de prueba dentro la reclamación por el rubro del despido intempestivo, debe ser analizado al igual que un trámite de visto bueno, lo que quiere decir que dicho acto debe ser alegado y probado por el peticionario, en función al conjunto de pruebas aportadas, las mismas que serán valoradas por profesionales del derecho, que en el caso particular serían los inspectores de trabajo, quienes emitirán un informe favorable o desfavorable del trámite.
- ✓ Los Jueces del Trabajo son funcionarios competentes para resolver las demandas laborales en las que se alegue el despido intempestivo, y que éste no sea aceptado por el empleador, sin embargo, puede el Inspector de Trabajo de acuerdo al presente trabajo, efectuar todo el análisis probatorio de dicho acto, y emitir un informe que servirá al Juez de antecedente siempre que su valoración éste acorde con la ley y la aplicación de la sana crítica del Juez.

De las experiencias revisadas, se puede apreciar la importancia del análisis de la calidad de las sentencias, en tanto se identifican falencias del sistema. En el caso de (Aguacundo Asencio & Aguirre Aguirre, 2017) se identificó un problema desde el mismo juez, que llega a tomar una decisión a partir de lo que él cree mejor, decisión subjetiva, ante la ausencia de pruebas, elemento objetivo, lo cual puede ser materia de

cuestionamiento. A su vez, Masache Masache (2020), en su análisis, llama la atención acerca de las normas, que en tanto no sean claras pueden llevar a decisiones a favor - del empleador, es decir que esta parte aprovecha esos vacíos. Otro elemento que menciona como parte de sus conclusiones se enfoca a la formación de la evidencia. En el caso analizado, parte de esta evidencia recayó en los inspectores laborales cuya labor, aparentemente no fue prolija, debilitando la posición del empleado. Precisamente, este tipo de análisis y sus conclusiones, son los que se deben resaltar para que los sistemas judiciales reaccionen y corrijan su funcionamiento.

2.1.2. Antecedentes nacionales

León Aquino (2021), en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JRLA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020”.

Tuvo como objetivo:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, en sus partes expositiva, considerativa y resolutive. La metodología es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta, y muy alta; y de la sentencia de segunda

instancia: muy alta, alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente. (pág. vi)

Lazaro Gomez (2021) en su tesis denominada “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. Señaló que su investigación tuvo como objetivo:

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. (pág. vi)

Palacios Agurto (2021), siguiendo la misma línea en su tesis titulada “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00748-2017-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes, 2021”. Su investigación tuvo como objetivo:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, en sus partes expositiva, considerativa y resolutive. La metodología 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; 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: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente. (págs. vi, 7)

2.1.3. Antecedentes locales

Agurto Ramirez (2020) en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, reposición por despido incausado expediente N° 00400-2016-0-3102-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana - Sullana, 2020”. Tuvo como objetivo general:

Verificar si las sentencias materia de estudio, cumplen con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes. El sub proyecto que formó parte de la línea de investigación fue de tipo estudio de casos a un nivel cualitativo. 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 identificaron y determinaron los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales de las sentencias judiciales seleccionadas. Por último, se evaluó el cumplimiento de las sentencias judiciales concluyéndose, que la calidad de ambas sentencias, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, conjuntamente con la hipótesis propuesta. (págs. v-vi)

2.2. Bases Teóricas de la Investigación

2.2.1. Contenido de las instituciones jurídicas procesales en base a las sentencias en estudio

2.2.1.1. La pretensión.

Gozáini (2018) describe:

La pretensión (*petitium*) no es algo que se tenga (como se posee un derecho) sino algo que se hace. Es una actividad que se relaciona directamente con el contenido volitivo del derecho de acción, con el propósito de petición a la autoridad y que reúne, además, requisitos de admisibilidad, procedencia y fundabilidad.

El estudio de la pretensión, a diferencia de lo que ocurre con el estudio de la acción, se centra, entonces, en el análisis de la actividad de reclamar fundadamente el bien de la vida a que se aspira y que posee amparo legal, con fundamento en el derecho subjetivo insatisfecho. (pág. 50)

2.2.1.1.1. Elementos de la pretensión.

Gozáni (2018), clasifica los elementos de la pretensión de la siguiente manera:

Sujetos de la pretensión procesal son ambas partes (actor y demandado) que deberán concurrir con su pertinente representación legal, según el caso y de acuerdo la normativa de fondo y forma vigente, y asistencia letrada obligatoria y el órgano jurisdiccional, que puede ser unipersonal o colegiado. Cabe aclarar que el sujeto de la pretensión es la persona sobre la que recaen los efectos del proceso, y no sus apoderados o representantes necesarios.

El *objeto* de la pretensión consiste en el efecto jurídico que se quiere obtener. Obviamente no es un reclamo heroico, sino el pedido claro y concreto para que se dicte una sentencia favorable.

La *causa* es el fundamento o título en cuya virtud se pretende. (pág. 52)

2.2.1.2. Los sujetos procesales.

López Betancourt & Larios (2017) señalan que:

Las partes en el juicio en materia de trabajo son simplemente los sujetos involucrados en el conflicto laboral que motiva la intervención del órgano jurisdiccional, por antonomasia el patrón y el trabajador.

El concepto de partes procesales incluye obligadamente la idea de dualidad procesal. Las partes deben ser dos en todo proceso, las cuales ocupan lugares opuestos o enfrentan posiciones contradictorias. Esto significa que no puede haber un juicio si no existe ese antagonismo; tampoco puede haber un juicio tripartito, sino que se tratará del caso de partes plurales. (pág. 47)

2.2.1.2.1. Demandante.

López Betancourt & Larios (2017) refiere que el demandante:

Además del presupuesto de la capacidad jurídica procesal, para constituirse como actor en un juicio, se requiere la legitimación; en términos generales, la legitimación activa es aquella por la cual una persona cuenta con la facultad de ejercitar una acción en contra de otro con carácter de obligado.

Según define el procesalista Guasp, la legitimación es “la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio y en virtud de la cual exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que dichas personas figuren como partes en tal proceso. (pág. 49)

2.2.1.2.2. Demandado.

López Betancourt & Larios (2017) refiere que:

En todo proceso, el demandado es aquel de quien el actor requiere el cumplimiento de su pretensión; en términos de la legitimación, el demandado la tiene en su dimensión pasiva, pues, tiene un interés involucrado en la contienda, con la característica de un sentido negativo, porque se identifica con la pretensión de que el tribunal desestime los reclamos del actor. (pág. 50)

2.2.1.2.3. Tercero.

“Un tercero es cualquier persona que sin asumir el carácter de parte en un proceso, interviene en él por tener un interés comprometido en la resolución” (López Betancourt & Larios, 2017, p. 51).

2.2.1.3. La jurisdicción.

Ledesma (Citado por Coca Guzmán, 2021) menciona que:

Jurisdicción es expresión de la soberanía del Estado que se manifiesta en el poder absoluto de juzgar. Solo aquellas personas que están investidas de autoridad lo pueden hacer y sus decisiones —una vez ejecutoriadas— adquieren el valor de cosa juzgada, esto es, se transforman en decisiones inmodificables y absolutas.

Ledesma (Citado por Coca Guzmán, 2021), también refiere que:

La jurisdicción —ante todo— es una función. Las definiciones que la conciben como una potestad solo señalan uno de los aspectos de la jurisdicción. No se trata solamente de un conjunto de poderes o facultades, sino también de un conjunto de deberes de los órganos del poder público. Esa función se realiza mediante órganos competentes. El orden jurídico que regula la organización estatal crea los órganos adecuados para el ejercicio de cada una de las funciones públicas.

Monroy (Citado por Coca Guzmán, 2021):

Consideramos que la llamada función jurisdiccional (o, más específicamente, jurisdicción) es el poder-deber del Estado previsto para solucionar conflictos de intereses intersubjetivos, controlar las conductas las antisociales (faltas o delitos) y también la constitucionalidad normativa, en forma exclusiva y definitiva, a través de órganos especializados que aplican el derecho que corresponde al caso concreto, utilizando su imperio para que sus decisiones se

cumplan de manera ineludible, y promoviendo a través de ellas una sociedad con paz social en justicia.

Gozáini (2018) agrega:

Esta función jurisdiccional se ejerce por un tercero imparcial (juez) como repulsa a la justicia de mano propia, debiendo el juez estar cualificado para juzgar a través de las atribuciones que contiene el poder jurisdiccional. De esta manera, las decisiones jurisdiccionales son definitivas con autoridad de cosa juzgada, esto es, con imposibilidad de revisarse lo actuado salvo excepciones absolutamente justificadas. (pág. 73)

En resumen, se puede decir que “La jurisdicción, entonces, es la facultad a cargo del Estado, como un cometido, para administrar justicia a través de los jueces, delegados para tal fin”(Meneses Chavarro, 2018, p. 2).

2.2.1.4. La competencia.

Chanamé Arriola (2021) indica:

La competencia nace como una consecuencia de la jurisdicción, estableciendo los criterios y los ámbitos dentro de los cuales es válido ejercer dicha potestad jurisdiccional. Dicho de manera sencilla la competencia es la facultad que tienen todos los jueces para administrar justicia en determinados casos concretos, teniendo en cuenta el territorio, materia, función y cuantía.

Priori (Coca Guzmán, 2021) define la competencia como:

La aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la potestad jurisdiccional. Dicha aptitud está definida en virtud de determinados ámbitos que la ley se encarga de establecer. De esta forma, la competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal. Como lógica consecuencia de lo anterior, todo acto realizado por un juez incompetente será nulo.

A su vez Gozaíni (2018), precisa:

Objetivamente, la competencia adscribe al conjunto de causas o asuntos en los que el juez interviene en razón de una disposición legal que lo autoriza; en tanto que subjetivamente, el mismo juez limita su actuación a las materias y territorios asignados. (pág. 140)

Por último (Meneses Chavarro (2018). describe que:

La competencia viene a integrar y concretar el amplio ámbito de atribuciones que es propio a la idea de potestad jurisdiccional; ello por cuanto a su vez se ha establecido que el conocimiento de determinado tipo de petición corresponde a los órganos judiciales o a sus equivalentes, la regla de competencia interviene para asignar de forma específica a cuál de todos los funcionarios dispuestos corresponde la causa. (pág. 13)

En resumen, la literatura revisada indica que, si bien todos los jueces tienen jurisdicción, no todos tienen la facultad para resolver los casos que se les presenten, ya que su ejercicio de jurisdicción está limitado por las circunstancias, es decir no

todos tienen la competencia. Por tanto, se puede decir que la jurisdicción es la facultad de todos los jueces para ejercer la potestad judicial en determinados casos concretos, teniendo en cuenta su competencia en cuanto a territorio, materia, función y cuantía.

2.2.1.4.1. Regulación de la competencia laboral.

La competencia laboral se encuentra regulada en el capítulo I de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021). Donde tenemos establecida la competencia por materia, función, cuantía y territorio.

2.2.1.4.2. Determinación de la competencia en el proceso en estudio.

El caso en estudio trata de reposición laboral por despido incausado en el distrito judicial de Sullana. La ley señala como competencia a los juzgados especializados de trabajo, esto con el fin de llegar a materializar el valor justicia, impartiendo conforme a derecho, pues se trata de uno de los bienes más preciados que toda sociedad desea alcanzar. No debemos olvidar que la finalidad del proceso es poner fin al conflicto de intereses (con relevancia jurídica) y lograr la paz social en justicia, según lo establecido en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (Código Procesal Civil, 2021).

2.2.1.5. La función jurisdiccional.

2.2.1.5.1. Misión del juez en el proceso.

Gozáini (2018) enfatiza al respecto:

Desde una visión simple se podría afirmar que controla y dirige los actos que las partes llevan a cabo para decidir al final de la controversia, aplicando el

derecho o, como se decía en el derecho romano, dando a cada uno lo suyo. Esta es una perspectiva simple que descansa en mirar al juez como un director del proceso.

Pero un repaso más amplio, posibilita señalar tres misiones del juez latinoamericano que lo distingue respecto de un juez europeo. En Latinoamérica, al existir un control de constitucionalidad difuso, es decir, donde cada juez debe preocuparse por la fiscalización del principio de la supremacía constitucional, son deberes: a) resolver los conflictos que las partes someten a su consideración; b) controlar que las leyes que se deban aplicar sean ajustadas a los principios y garantías que tiene la Norma Fundamental del Estado y los Tratados y Convenciones internacionales que al efecto se hubieran suscripto o incorporado al texto constitucional, y c) ejercer una suerte de equilibrio entre los poderes, fiscalizando el principio de legalidad. (pág. 87)

2.2.1.5.2. Funciones principales del Juez

Según Gozaíni (2018) advierte sobre la diferencia posible de acuerdo con el tipo de proceso, sin embargo dice que pueden encontrarse coincidencia en las tres funciones básicas que a continuación dará a conocer:

Funciones básicas: a) resolver el conflicto intersubjetivo; b) controlar la constitucionalidad de las leyes, y c) fiscalizar el obrar administrativo o de los órganos de gestión.

Mientras que, internamente, es decir, como director del proceso, el juez cumple funciones de control sobre los principios y presupuestos procesales, lo que significa tener cinco funciones esenciales:

Notio, o facultad de conocer en un asunto determinado. *Vocatio*, o facultad de emplazar a las partes para que se constituyan en el proceso a estar a derecho. *Coertio*, o poder jurisdiccional de aplicar sanciones a quienes no cumplan con los mandatos judiciales. *Iudicium*, o poder jurisdiccional para resolver con carácter final y definitivo. *Executio*, o poder de ejecutar por la fuerza las decisiones tomadas. (págs. 88-89)

2.2.1.6. El proceso.

López Betancourt & Larios (2017) refieren lo siguiente:

De forma simple se señala que el proceso es la secuencia ordenada de actos jurídicos mediante los cuales se ejercita la jurisdicción. Diversos autores se inclinan por establecer que esta palabra deriva de la etimología *procedere*, que significa avanzar o caminar, mientras otros consideran más adecuado el latín *processus*, que se refiere a progresión. A final de cuentas, el proceso es una serie de hechos consecuentes encaminados hacia un fin puntual, el objetivo primordial del proceso, que es la resolución del asunto que se ha hecho del conocimiento de la autoridad por medio de una demanda. A mayor abundamiento, el proceso es una serie de actos estrictamente ordenados, a cargo de un juzgador individual o colegiado, en el que los contendientes, personas privadas o públicas pero sometidas a la autoridad del juzgador de manera formal, presentan sus argumentos razonados en el derecho sustantivo que es el fondo y/o en el derecho adjetivo que alega sobre razones formales y que deberá culminar mediante una resolución jurídica.

Para Gozáini (2018) refiere sobre el Proceso:

El estudio de la naturaleza jurídica del proceso consiste en resolver si la relación que se produce con el encuentro entre partes, ante un juez, es un fenómeno reconocido en alguna de las figuras conocidas del derecho o si por el contrario constituye por sí solo una categoría especial.

La doctrina ha presentado distintas orientaciones. Unas se basan en la naturaleza que muestra el vínculo entre las partes, otras enfocan la actuación judicial, y algunas más, observan el rol del Estado dentro del proceso judicial.

2.2.1.7. El proceso laboral.

Arévalo (Citado por Vasquez Dios, 2021) menciona:

El proceso laboral es un proceso especializado frente al proceso civil. Esta especialidad se debe a una explicación histórica. Como a finales del siglo XIX se propugnó la defensa de un derecho sustantivo nuevo frente al civil, con el fin de garantizar la efectiva protección jurídica de los trabajadores, se defendió, a la vez, el establecimiento de un proceso laboral específico, ágil y económico, libre de la complicación, lentitud y costo del proceso civil. (pág. 25)

Avalos (Citado por Palacios Agurto, 2021) sostiene que:

El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”, como un conjunto

de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (pág. 18)

Toledo (Citado por Palacios Agurto, 2021)

Sostiene que el derecho Procesal Laboral o derecho procesal del trabajo es un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando esta se haya extinguido con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social. (pág. 18)

De acuerdo con la literatura, podemos afirmar que el proceso laboral se concreta en una serie de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación laboral. En otras palabras, el proceso laboral se entiende como un proceso orientado a la resolución de conflictos relacionados con las normas y regulaciones laborales.

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, según lo establecido en el artículo II de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021).

El proceso laboral tiene como cimiento al Artículo III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021), donde estipula que: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad”.

2.2.1.7.1. Principios del derecho laboral.

Los principios del derecho del laboral son aquellas directrices que conducen el ordenamiento de un país, la manera en que deben observarse las normas, la aplicación de estas en el ordenamiento jurídico y la forma en que se resolverán los casos no previstos. A continuación, un breve resumen de cada una de ellas.

A. Principio Protector

Los principios que informan a nuestro sistema legal participan de una escala axiológica que impregna el Estado de Derecho; en el ámbito de las opiniones doctrinarias se destaca como principio superlativo el tuitivo en materia laboral, constituyéndose como uno de protección al trabajador que en la mayoría de casos en que se controvierten los derechos laborales viene a ser la parte más débil de la relación de trabajo frente al estatus que le corresponde al empleador. Casación 2120-2003, Huánuco. (LP Pasión por el derecho, 2021a)

Paredes Infanzón agrega que “El principio protector o tutelar busca compensar la desigualdad existente en la realidad, con una desigualdad de sentido opuesto” (Paredes Infanzón, 2018).

Para definir el principio protector, primero debemos entender que existe una brecha de desigualdad entre el trabajador y el empleador, he allí donde a fin de proteger a la parte más débil, en este caso al trabajador, surge el principio protector. Por tanto, se trata de equilibrarlo con el papel que asume el Estado.

Las manifestaciones del principio protector, encontramos:

1) Principio de *indubio pro operario*

En virtud del principio *in dubio pro operario* el juez laboral que se encuentre en la disyuntiva de aplicar dos o más normas distintas para resolver un mismo conflicto jurídico deberá preferir la interpretación que le sea más favorable al trabajador, favorabilidad de que debe atender a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato o inmediato, evidentemente ello a la luz de cada caso en concreto. (Montoya Obregón, 2019)

Respecto a la primera condición: Plá Rodríguez, señala que solo cabe aplicarla cuando realmente una norma puede ser interpretada de diversas maneras, es decir cuando hay una verdadera duda. No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla, solo cabe utilizarla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. (Paredes Infanzón, 2018)

2) Principio de la norma más favorables

Neves (citado por Paredes Infanzón, 2018) señala: “En el derecho del trabajo, a su vez, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable. Así, cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas al trabajador”.

B. Principio de Primacía de la Realidad

En aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalece sobre las formas y apariencias del contrato civil con el que se pretendía encubrir una relación laboral; siendo esto así, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que el actor solo debió ser despedido por comisión de falta grave; en consecuencia, la empleada, al haber despedido al demandante sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, pues lo ha despedido arbitrariamente. Exp. 3146-2012-PA. (LP Pasión por el derecho, 2021a)

Resumiendo lo indicado por (Montoya Obregón, 2019), este otro principio del derecho laboral, donde en caso de existir discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se encuentra establecido en documentos u otra formalidad, debe tomarse en consideración a lo primero, es decir, a lo que ha ocurrido en la práctica. En consecuencia, es de suma importancia que los jueces verifiquen directamente los hechos reales, ello a fin de corroborar la realidad de una relación laboral. En el caso en estudio, se podría confirmar que también que este principio primó para determinar la

duración indefinida del vínculo, dado que la declaración de temporalidad de este no corresponde con la naturaleza de las labores desempeñadas.

C. Principio de Inmediatez

El Principio de Inmediatez, como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria. En tal sentido, en el presente informe, analizaremos los distintos aspectos doctrinarios y jurisprudenciales que fundamentan la aplicación de este principio. (Montoya Obregón, 2019)

Este principio hace referencia a la facultad sancionadora o disciplinaria del empleador, quien debe de actuar en un plazo inmediato en caso exista una infracción cometida por el trabajador.

D. Principio de Razonabilidad y proporcionalidad

Este principio se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias;

es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado, la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador. Casación 3090-2015, Cusco. (LP Pasión por el derecho, 2021a)

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias. (Montoya Obregón, 2019)

Se entiende por este principio que las actitudes humanas siempre tendrán un límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral. Esto se interpreta como la reacción que asume el empleado ante, por ejemplo, una mala práctica o mala conducta del empleador con relación a sus derechos. Entonces, el principio debe ser considerado tanto para la formulación del veredicto (razonabilidad) como a la sanción que se impondrá (proporcionalidad).

E. Principio de Irrenunciabilidad de derechos

El principio de Irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que

el trabajador apremiado por la necesidad de conseguir o continuar con el empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones que vulneren sus derechos laborales, volviendo ineficaz la protección que la legislación le concede. Casación 8571-2017, Pasco. (LP Pasión por el derecho, 2021a)

“El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral” (Montoya Obregón, 2019).

El trabajador no puede renunciar en perjuicio a él a sus derechos que están han sido reconocidos por la constitución y la ley. Este principio se encuentra en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política de 1993 (Constitución Política Del Perú, 2021), y reproducida por la Ley Procesal del Trabajo en el artículo III del Título Preliminar (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021).

F. Principio de Continuidad

En virtud del principio de continuidad, el contrato de trabajo que es de tracto sucesivo, esto es, que perdura en el tiempo, se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter, por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como

en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la recomposición jurídica, de la relación de trabajo como si esta nunca se hubiese interrumpido determina no solo el derecho del trabajador a ser reincorporado al empleo sino también a que se le reconozca todos aquellos derechos con contenido económico cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto, pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación. Casación 2144-2005-Lima. (LP Pasión por el derecho, 2021a)

El principio de continuidad establece que si el trabajador continúa laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley (05 años), este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley. (Montoya Obregón, 2019)

Este principio, busca asegurar la continuidad del trabajador en caso este haya alcanzado la protección contra el despido, es decir haya superado los 05 años que establece la ley.

G. Principio de Buena Fé

Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración

continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues como señala el extinto jurista profesor Plá Rodríguez: “El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para e debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fé”. Casación Laboral 6503-2016, Junín. (LP Pasión por el derecho, 2021a)

Se resume en la confianza de una correcta actuación de las partes y fidelidad en sus las palabras. Es decir, no deben de incurrir en engaño.

2.2.1.7.2. Sujetos del proceso.

A. El juez

El juez según el Poder Judicial del Perú (n.d.), es la “persona investida de autoridad jurisdiccional, quién decide en un proceso la solución que se le debe dar al litigio planteado. Quién en representación de estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares”, complementa Elena Trujillo (2019) mediante la aplicación del derecho. Es una figura imparcial en el problema a resolver”. Dice Velilla (2020) “Los

jueces no son el enemigo, sino los garantes de los derechos que las leyes nos reconocen a todos. Sin jueces, no habría derechos porque no tendríamos forma de hacerlos cumplir”.

B. Las partes

Ovalle (Citado por Coca Guzmán, 2021b)

Los sujetos principales que intervienen en la relación jurídica procesal son la parte que reclama (actora o acusadora), la parte contra quien se reclama (demandada o acusada) y el juzgador, quien debe conocer y resolver el litigio surgido entre aquellas. Tanto las partes como el juzgador tienen como característica común la de ser sujetos procesales. Pero a diferencia de las partes, que son sujetos con interés jurídico en el litigio, el juzgador debe ser, por definición, el sujeto procesal sin interés jurídico en la controversia; el sujeto procesal imparcial, ajeno a los intereses en pugna.

Desde el punto de vista del Poder Judicial del Perú (n.d.):

Es todo sujeto de la relación jurídica procesal hasta hace un tiempo se consideraba que únicamente era parte procesal el demandante y demandado pero la doctrina actual ha llegado a la conclusión de que la parte procesal es todo sujeto del proceso, aunque no sea ni demandante ni demandado.

2.2.1.8. El proceso ordinario laboral.

López Betancourt & Larios (2017) sostienen que:

El proceso ordinario laboral es un auténtico juicio en el cual se dirime la

mayoría de los conflictos de naturaleza jurídica, derivados de una relación de trabajo tanto individuales como colectivos. Las pautas generales del procedimiento ordinario rigen la tramitación y resolución de todos los conflictos que no tengan prevista una tramitación especial en la ley. Estadísticamente, la gran mayoría de asuntos que llegan a conocimiento de las juntas se siguen por esta vía ordinaria, de modo que la tramitación de estos procesos representa la principal carga de trabajo (pág. 159).

Este tipo de proceso se encuentra regulado en el Capítulo I de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021).

2.2.1.8.1. Audiencia de conciliación.

De acuerdo con López Betancourt & Larios (2017).

La conciliación se ha entendido como un medio de resolución de controversias en el cual las partes resuelven el conflicto con la colaboración de un tercero, que se encarga de proponer vías de solución que den origen a un convenio. Suele distinguirse entre conciliación prejudicial, llevada a cabo sin que las partes acudan ante la autoridad jurisdiccional y termina generalmente con una transacción; y conciliación judicial, realizada cuando las partes han iniciado el procedimiento judicial, en cuyo caso el órgano resolutor o un funcionario conciliador propone a las partes llegar a un arreglo y el tribunal se encarga de convalidarlo. (pág. 159)

Audiencia de conciliación se encuentra estipulado en el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021) donde indica los pasos llevarse a cabo para la audiencia de conciliación.

2.2.1.8.2. Audiencia de juzgamiento.

Se encuentra regulado en el artículo 44 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021) expresa que la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2.2.1.8.3. Puntos controvertidos.

El Doctor Gerardo Sánchez, en la nota de prensa 034 – 2021 (Poder Judicial del Perú, 2021):

Destacó que algunos tratadistas consideran que la fijación de puntos controvertidos es la parte fundamental del proceso, la cual depende del pronunciamiento de fondo, sea arreglado a derecho a los hechos acreditados, por eso hay que advertir que aspectos facticos han sido susceptibles por la parte contraria y van a ser sometidos a verificación, por eso que algunos órganos jurisdiccionales establecen que en la demanda la teoría del caso e indiquen con precisión cuáles son los enunciados fácticos y el medio probatorio que acredite

esa postura, o afirmación y saber cuál es el objeto litigioso del proceso y así los puntos controvertidos se fijan con toda precisión.

Destacó que hay tres teorías en nuestra doctrina, siendo teoría liberal vertical, que el juzgador es el único que fija los puntos controvertidos; la fundamentación Implícita donde las partes procesales le comentan al juzgador cuales son los puntos controvertidos y la teoría eclíptica, que toma de ambas teorías, también es necesario exigir que la parte emplazada indique si está o no de acuerdo a lo indicado de manera precisa.

Monroy Gálvez (Citado por Hidalgo Solórzano, 2018)

Señala que los puntos controvertidos son "... aquellas discrepancias entre las partes del proceso, expresadas en cuestiones pertinentes, específicas y relevantes para la solución de las controversias", sin embargo, el citado autor señala que no cualquier discrepancia es un punto controvertido pues para que lo sea "... debe estar relacionada íntimamente con la decisión procesal y debe ser pertinente, puntual y concreta". (pág. 16)

Para Saavedra Moncada (2017):

La fijación de la controversia, implica no solo una simple etapa más del proceso, sino que una vez postulado, el juez fija cuáles serán los lineamientos sobre los que va a dirigir el proceso y la prueba correspondiente. Por ello, reviste de una trascendencia para el futuro del proceso, lo que permite establecer las premisas del razonamiento de la sentencia; en efecto, si estas están mal planteadas, el resultado será erróneo. (págs. 107-108)

2.2.1.9. La prueba.

Para Taruffo (Citado por Alvarado Bustos, 2019):

La prueba es un instrumento que pretende mostrar o hacer patente la verdad o falsedad de un acto. Así señala: El proceso y, en particular, la decisión final, pretenden resolver la incertidumbre que se da respecto a la verdad o falsedad de los enunciados que tiene que ver con los hechos relevantes de la causa. La prueba es el instrumento que utilizan las partes desde hace siglos para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, y de la cual se sirve el juez para decidir respecto a la verdad o falsedad de los enunciados fácticos. En términos muy generales, se entiende como prueba cualquier instrumento, método, persona, cosa o circunstancia que pueda proporcionar información útil para resolver dicha incertidumbre. (pág. 17)

Alma Abogados (2019) considera que:

Se puede definir la prueba como la actividad de las partes procesales dirigida a ocasionar la evidencia necesaria para obtener convicción del Juez o Tribunal decisor sobre los hechos por ellas afirmados, intervenida por el órgano jurisdiccional bajo la vigencia de los principios de contradicción, igualdad y de las garantías constitucionales tendentes a asegurar su espontaneidad e introducida en el juicio oral a través de medios lícitos de prueba.

Gozáini (2018) describe:

La prueba es una actividad, porque para llegar a demostrar –verificar, etc.–, resulta necesaria cierta dinámica ejercida en tal sentido.

Inmediatamente se observa algo más: la actividad probatoria necesita de medios que la hagan posible. Estos elementos son los que permiten su realización, y el resultado que alcanzan solo puede valorarse desde la perspectiva del juez que les da lectura.

Cada interés activa un compromiso particular: solo quien formula un hecho y afirma su realización, está obligado a demostrarlo (carga de la prueba). La ejercitación activa de la técnica probatoria demuestra el por qué la prueba es el meollo de todo litigio, al punto de razonarse que los juicios se ganan y se pierden según sea el resultado de la prueba. (pág. 213)

Para Devis Echandia (Citado por Rioja Bermúdez, 2017a):

Suele hablarse con mayor frecuencia, de que es prueba judicial todo medio que sirve para conocer cualquier cosa o hecho, con lo cual se incluyen los hechos, objetos, y también actividades como la inspección judicial, el dictamen de peritos, la declaración de un tercero, la confesión, esto es, la totalidad de los medios que pueden servir de conducta para que se llegue al juez el conocimiento de la cuestión debatida o plateada sin litigio en cada proceso.

“Es la actividad que tiene por finalidad acreditar los hechos alegados y controvertidos. Demostración de un hecho material o jurídico” (Poder Judicial del Perú, n.d.).

2.2.1.9.1. Objeto de la prueba.

El objeto de la prueba no son los hechos, pues estos ya existen, incluso antes del proceso y dan inicio a este; sino, lo que se prueba son las afirmaciones realizadas por estas, que podrán referirse a hechos que se encuentran en controversia dentro del proceso. (Alvarado Bustos, 2019, p. 19)

2.2.1.9.2. Finalidad de la prueba.

Alvarado Bustos (2019) considera que:

La finalidad de la prueba sería acreditar la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes para producir certeza en el juzgador respecto de los puntos controvertidos a dilucidar y poder finalmente emitir una sentencia ajustada a derecho, pues dicha finalidad no consiste en averiguar sino en verificar, pues la verificación no da lugar a confusión, apoyándose en materia laboral en las presunciones, debido a que a diferencia de un proceso civil, las partes sociales no se encuentran en igualdad de condiciones para probar simétricamente sus dichos, por la desigualdad de las partes en conflicto propio de un proceso laboral. (pág. 22)

2.2.1.9.3. Medios probatorios.

Según Alvarado Bustos (2019):

Los medios probatorios dentro de un proceso judicial son todos aquellos instrumentos procesales aportados por las partes y excepcionalmente por el juez a través de los medios probatorios de oficio, con la finalidad de comprobar

la verdad o falsedad de un determinado hecho o afirmación alegados por las partes y permitidos por ley. (pág. 23)

2.2.1.10. El procedimiento probatorio.

2.2.1.10.1. Audiencia.

López Betancourt & Larios (2017) describen:

La conciliación se ha entendido como un medio de resolución de controversias en el cual las partes resuelven el conflicto con la colaboración de un tercero, que se encarga de proponer vías de solución que den origen a un convenio. Suele distinguirse entre conciliación prejudicial, llevada a cabo sin que las partes acudan ante la autoridad jurisdiccional y termina generalmente con una transacción; y conciliación judicial, realizada cuando las partes han iniciado el procedimiento judicial, en cuyo caso el órgano resolutor o un funcionario conciliador propone a las partes llegar a un arreglo y el tribunal se encarga de convalidarlo. (pág. 168)

2.2.1.10.2. Carga de la prueba.

Couture (Citado por Gozaíni, 2018)

Resume así: “Carga de la prueba quiere decir, en primer término, en un sentido estrictamente procesal, conducta impuesta a uno o a ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos” (pág. 239).

El artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021), el cual prescribe que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los

contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

En el artículo 188° del Código Procesal Civil (Código Procesal Civil, 2021) que señala: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”.

2.2.1.10.3. Valoración de la prueba.

Gozáini (2018) indica:

Se entiende por apreciación (darle precio) o valoración (cuánto vale la prueba) el momento preciso en que el juez califica el valor de cada prueba producida en el proceso, explicando en los considerandos de la sentencia el grado de influencia que ellas le han reportado para resolver la causa.

Couture manifiesta que cuando por razones de política jurídica el legislador instituye determinado medio de prueba o excluye otro, lo hace guiándose por razones rigurosamente procesales inherentes a la naturaleza del juicio, esto se debe a que la prueba es una actividad inherente a las partes, que se utiliza para crear una convicción en el juez y para darle eficiencia a la prueba. (pág. 245)

2.2.1.11. La sentencia.

Vilela (Citado por Castillo Córdova, 2020) señala:

La sentencia es el acto procesal del juez con el que pone fin a la instancia

(sentencia definitiva) y/o al proceso (sentencia firme). En ella el juez aplica el poder de la jurisdicción del *iudicium*, ya que, en la sentencia, para solucionar el conflicto, el juez aplica el derecho material, es decir dice cuál es el derecho aplicable para solucionar el conflicto en concreto.

Para Cabanellas (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b)

La palabra sentencia procede del latín *sentiendo*, que equivale a *sintiendo*, por expresar la sentencia lo que siente u opina quien la dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o la norma aplicable.

Según Ruiz de Castilla (2017), citando a otros autores:

En la doctrina, se entiende que la sentencia es un acto jurídico procesal decisorio, de conclusión de instancia y/o de proceso. Es la manifestación de una decisión o resolución jurisdiccional, declarada o dictaminada por un juez o tribunal, que establece el final de una controversia, debate civil, litigio o *litis*, sea este mercantil, laboral, de familia, administrativo, etc., amparando o rechazando la pretensión del demandante; o en el caso penal, por motivo de comisión de un delito, disponiendo la conclusión de la causa y la situación jurídica del acusado, eximiéndolo o sancionándolo.

Según (Cavani, 2017):

La sentencia es una resolución judicial con contenido decisorio en donde confluyen dos elementos: a) poner fin a la instancia o al proceso y b) un

pronunciamiento sobre el fondo. Por fondo, en este contexto, debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda (esto es, declararla fundada, fundada en parte o infundada). Nótese, además, que, en el ámbito de la impugnación de sentencia, un juez emite sentencia pronunciándose sobre la pretensión recursal (fundado o infundado el recurso) y, a continuación, sobre la pretensión contenida en la demanda (improcedente, infundada o fundada la demanda). La cuestión controvertida, por tanto, no es otra cosa que la *res in iudicium deducta*, la cuestión de mérito principal o, también, el objeto litigioso del proceso. (pág. 119)

En resumen, para Gozáini (2018), Elene Trujillo (2020) y Poder Judicial del Perú (n.d.). la sentencia es la resolución o acto que se pronuncia sobre la litis del proceso poniendo fin a la instancia o proceso judicial. Por la cual el juez debe resolver con relevancia jurídica el conflicto de intereses, aplicando con criterio lógico el derecho que corresponde a cada caso concreto para la resolución de la controversia. Por otro lado según Rioja Bermúdez (2017b). “La doctrina, tradicionalmente, señalaba que la sentencia era una operación lógica, donde la premisa mayor estaba constituida por la ley, la premisa menor por el caso materia del proceso y la conclusión por el acto final emitido por el juez”.

También encontramos una definición de la sentencia en el artículo 121 inciso 3 del Código Procesal Civil (Código Procesal Civil, 2021) señala: “Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el

derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal”.

2.2.1.11.1. Contenido de la sentencia.

Se encuentra regulado en el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (Nueva Ley Procesal Del Trabajo, 2021), el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

2.2.1.11.2. Estructura de la sentencia.

La sentencia se estructura en tres partes, en conformidad al Código Procesal Civil en su artículo 122 inciso 7 que señala: “(...) la sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive (...)” (Código Procesal Civil, 2021).

En la expositiva se recuenta los antecedentes que justifican la dación de la

resolución; en la considerativa se desarrollan los fundamentos y argumentos; en la dispositiva, finalmente, se resuelve lo pertinente, mediante declaraciones u órdenes (es lo que se conoce como fallo) o, en palabras de Chiassoni, enunciaciones judiciales performativas (2007, 17). (Cavani, 2017, p. 116)

A. La parte expositiva

Ruiz de Castilla (2017).refiere que “esta parte primera, como bien dice Cárdenas, contiene la relación abreviada, precisa, sucesiva y cronológica de los actos procesales substanciales, desde la presentación o interposición de la demanda hasta el momento anterior a la sentencia”

De Santo (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b) señala que: “Los resultandos constituyen una exposición referente a los sujetos activo y pasivo de la pretensión, las cuestiones planteadas por éstos, cumpliendo la función, por consiguiente, de determinar el ámbito subjetivo y objetivo dentro del cual debe emitirse la decisión”.

En la parte expositiva, se muestra en resumen las pretensiones de las partes en controversia (demandante y demandado) y los hechos propios del proceso. Es así que es la actividad procesal de mayor relevancia. Por ejemplo: El escrito de la demanda interpuesta por el demandante, el escrito de contestación de la demanda respondida por el demandado, el acta de audiencia de conciliación y el acta de juzgamiento.

B. La parte considerativa

Gozáini (2018) indica que:

En esta parte de la sentencia se expresan los fundamentos. Tiene una

presentación inicial donde se hace consideración de las cuestiones traídas a debate (cada una por separado), luego se relaciona cada pretensión con la prueba, y finalmente, se motiva el convencimiento alcanzado a través de la misma, procediendo a dar las razones por las cuales se llega a una decisión (pág. 287).

Ruiz de Castilla (2017) refiere que “Contiene la parte racionalmente jurídica y fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, expone la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que realiza y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. (AMAG, 2015)”.

Para Hans Reichel (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b) “los fundamentos de la resolución judicial tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar al Juez con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho”.

En la parte considerativa, el juez entra a tallar dando una revisión a los hechos alegados por las partes en conflicto (demandante y demandado), llegando analizar los más relevante y fundamentando mediante las normas y/o artículos oportunos y que finalmente pueda constituir el sustento y motivación de su decisión final.

C. La parte resolutive

Para Gozaíni (2018)

En esta debe contener la decisión expresa, positiva y precisa, de conformidad con las pretensiones deducidas en el juicio, calificadas según correspondiere

por ley. Se declara el derecho de los litigantes y se determina el vencedor, en todo o en parte. En esta sección el juez fijará el plazo de cumplimiento de la sentencia, establecerá el alcance de la obligación y ordenará las particularidades que estime corresponder. Se impondrán las costas del proceso y se regularán los honorarios de los profesionales intervinientes, si el juez así lo considerara pertinente. También podrá imponer sanciones por la temeridad y malicia que observare presente en el comportamiento de las partes en el proceso. (pág. 287)

“En esta parte, el Juez, manifiesta su decisión conclusiva respecto de las demandas y pretensiones de las partes” (Ruiz de Castilla, 2017).

De Santo (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b) señala que: “La sentencia concluye con la denominada parte dispositiva o fallo propiamente dicho, en el cual se sintetizan las conclusiones establecidas en los considerandos y se resuelve actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal”.

La parte resolutive, es la parte final de la sentencia donde, después del análisis del Juez, se llega a tomar una decisión declarando fundado, infundado o fundado en parte la pretensión inicialmente presentada. También el Juez establece el plazo para el cumplimiento de su mandato, salvo sea impugnado. Asimismo, en caso correspondiese, ordena el pago de sobre indemnización por daños y perjuicios, ordena la cancelación de los intereses legales generados y determina los costos procesales a favor de la parte accionante.

2.2.1.11.3. Motivación de la sentencia.

Según Valenzuela Pirotto (2020):

La motivación de las sentencias puede conceptualizarse como la exposición realizada por el tribunal de las razones que sustentan su decisión, destinada a justificar ante las partes y la sociedad en general cuál ha sido el razonamiento seguido para arribar a determinada solución. Ya Couture (2007, p. 234) señalaba que la motivación constituía un deber administrativo impuesto al magistrado como manera de fiscalizar su actividad intelectual frente al caso, a efectos de poder comprobar que su decisión es un acto reflexivo, emanado de un estudio de las circunstancias particulares, y no de un acto discrecional de su voluntad autoritaria. En la actualidad podría señalarse que la motivación de las sentencias se ha erigido en una verdadera garantía inherente al debido proceso que despliega efectos incluso fuera del proceso, constituyéndose de esta manera en su contenido más importante y superando la tradicional posición que la identificaba como un mero requisito formal de las sentencias, entendiéndoselo como un concepto comprensivo tanto de la fundamentación fáctica como de la fundamentación jurídica de aquellas (Vescovi et al., 2000, p. 62; Tarigo, 2004, p. 199). Ahora bien, no siempre fue así e incluso la propia concepción de la motivación como un requisito formal de toda sentencia es una construcción relativamente moderna por lo que la evolución de este concepto merece ser objeto de análisis. (pág. 73).

Continúa Valenzuela Pirotto (2020):

Calamandrei (1960, p. 116-117) ha enseñado que la motivación constituye la

parte razonada de la sentencia, que sirve para demostrar que el fallo es justo y por qué es justo, por lo que necesariamente la misma deberá ser lógica. Ello implica que, si bien el tribunal tiene libertad para apreciar y valorar la prueba, disponiendo de amplitud para decidir qué eficacia le asigna a la que se ha producido, no puede incurrir en arbitrariedad al sentenciar ya que su razonamiento está constreñido por las reglas de la sana crítica que le imponen límites marcados por el recto entendimiento humano (Vescovi et al., 2000, p. 68). A este límite puede agregársele otro cuando existan pruebas cuyo valor probatorio se encuentre determinado (de acuerdo con el régimen de la prueba tasada). (pág. 73)

A su vez, (Gozáini, 2018), agrega:

Las razones que predica esta obligación de fundamentar tienen varias explicaciones y argumentos desenvueltos. El primero tiene en cuenta la necesidad de justificar el poder jurisdiccional a través de la razonabilidad de sus fallos; luego, porqué las bases sobre las que cada sentencia se apoya pueden controlarse a través de los recursos, abriendo una instancia de revisión. Asimismo, es un argumento contra la arbitrariedad o el despotismo judicial.

Desde otro punto de vista, aplicado en la función jurisdiccional, la sentencia debe persuadir a las partes sobre la justicia impartida; y si ellas son ejemplares por su valor y trascendencia, determinan una fuente de derecho judicial que conviene alentar. (pág. 288)

2.2.1.11.4. Principio de congruencia.

Para Gozaíni, (2018)

La congruencia es la adecuación precisa entre lo pedido por las partes y lo otorgado en la sentencia.

Se incurre en incongruencia cuando se juzga más allá de lo peticionado (*ultra petita*), fuera de lo solicitado (*extra petita*) o cuando se omite tratar algún punto que fue planteado oportunamente (*citra petita*).

La conformidad entre las pretensiones y la sentencia debe darse en el triple orden de los sujetos, del objeto y de la causa petendi: a) Congruencia con las personas del proceso: deben precisarse qué sujetos son alcanzados por el pronunciamiento, sin remisiones indeterminadas o ambiguas (no cabe condenar, por ejemplo, “a las empresas del grupo” o a “todo aquel que esté vinculado a los intereses de tal sociedad”), y en tanto hayan sido debidamente citados a estar a juicio. b) Congruencia con el objeto: es menester que la sentencia –tanto en su parte sustancial como dispositiva– contemple cada una de las peticiones formuladas por las partes, aunque no es necesario que el juez analice la totalidad de los elementos probatorios obrantes en el expediente ni la totalidad de los argumentos vertidos, sino solo los que resulten relevantes. c) Congruencia respecto de la causa: si los litigantes acordaron a sus afirmaciones un sentido jurídico determinado y aportaron material fáctico en consecuencia, el juez no podría apartarse de ello –en principio– si una nueva calificación implicara desvirtuar el sustrato mismo de la pretensión y frustrar el derecho de defensa en juicio (v.gr.: si quien reclama un desalojo lo hace a título de administrador, no puede recibir el inmueble como si fuese el propietario; o si se demanda alegando la causal de falta de pago en que incurriera el demandado como

locatario, no cabe acoger la pretensión determinando que el accionado reviste la condición de comodatario y como tal se encuentra obligado a restituir la cosa. (págs. 291-293)

2.2.1.12. Los medios impugnatorios.

“Mediante los medios impugnatorios, las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error” (J. M. Chanamé Arriola, 2021a).

“Etimológicamente la palabra impugnar viene de la voz latina impugnare, que significa luchar, combatir, atacar. Según la Real Academia Española, impugnar significa “Combatir, contradecir, refutar”; mientras que impugnación tiene por significado “Acción y efecto de impugnar” (Arévalo Vela, 2019, p. 6).

Para Alsina (Citado por Gozáini, 2018):

Se llaman recursos, los medios que la ley concede a las partes para que una providencia judicial sea modificada o dejada sin efecto. Su fundamento reside en una aspiración de justicia, porque el principio de inmutabilidad de la sentencia, que constituye a su vez el fundamento de la cosa juzgada, derivado de la necesidad de certeza para la estabilidad de las relaciones jurídicas y los recursos, no son otra cosa, como dice Carnelutti, que el modo de fiscalizar la justicia de lo resuelto. (pág. 309)

2.2.1.12.1. Clases de medios impugnatorios.

Encontramos los siguientes medios impugnatorios:

A. La reposición

“El recurso de reposición procede contra los decretos, con el propósito de que el juez los revoque” (J. M. Chanamé Arriola, 2021a).

B. La apelación

“Este recurso tiene como objeto verificar la aplicación del derecho, asimismo, verificar errores o vicios que la sentencia puede contener” (J. M. Chanamé Arriola, 2021a).

“El recurso de apelación es un medio para impugnar las resoluciones judiciales dictadas por un juez que no se consideran justas” (Elena Trujillo, 2020a).

“El recurso más común, definido por Couture como el recurso concedido a un litigante que ha sufrido un agravio por una resolución del juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por el juez superior” (Gozaíni, 2018, p. 323).

Apelación. “(Derecho procesal) Recurso que se interpone para impugnar una resolución, auto o sentencia, ante una instancia superior solicitando se revoque o anule, paralizando la entrada en vigencia de la fuerza de la ley” (Poder Judicial del Perú, n.d.).

El recurso de apelación, cuyo fundamento lo encontramos en el principio de la instancia plural, consagrado en el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú (Constitución Política Del Perú, 2021), consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise la resolución dictada por el inferior, a efectos que corrija los vicios y errores que pueda contener.

La NLPT no precisa sobre los alcances del recurso de apelación; sin embargo, dado el carácter revisorio de este recurso, el mismo abarca a los

hechos como al derecho.

Conforme al artículo 364º del CPC el recurso de apelación tiene por objeto que un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía al que ha emitido la resolución impugnada, la revise con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente (Arévalo, 2019, p. 08).

C. La casación

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 de Justicia de la República. (J. M. Chanamé Arriola, 2021a)

Arévalo Vela, (2019), señala:

Etimológicamente, la palabra casación proviene de las voces latinas cassare, cassus, cassas o casso, que significa quebrantar, romper, anular.

Herrera define la casación en los términos siguientes: “Es un medio de impugnación especial con carácter extraordinario a una resolución judicial relacionada con la materia social ante un tribunal superior indicado en la legislación con dicha autoridad y con finalidades específicas y causas señaladas en la ley y la jurisprudencia”.

Por nuestra parte, teniendo en cuenta que la NLPT no contiene una definición del recurso de casación, nos atrevemos a conceptualizarlo como un medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual se busca lograr

la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación jurisprudencial por parte de la Corte Suprema de Justicia de la República. (pág. 11)

De la Rúa (Citado por Gozáni, 2018) lo define como:

El medio de impugnación por el cual, por motivos de derecho específicamente previstos por la ley, una parte postula la revisión de los errores jurídicos atribuidos a la sentencia de mérito que la perjudica, reclamando la correcta aplicación de la ley sustantiva, o la anulación de la sentencia y una nueva decisión, con o sin reenvío a un nuevo juicio.

Este recurso procede respecto de sentencias definitivas o resoluciones equiparables a ella. Como novedad permite articularlo también respecto de resoluciones que suspendan los efectos de actos estatales u otras medidas cautelares y contra las que declaren formalmente inadmisibles las pretensiones contenciosas administrativas. (págs. 340-341)

2.2.2. Contenido de las instituciones jurídicas sustantivas en base a las sentencias en estudio

2.2.2.1. El contrato de trabajo.

Como señala Arévalo Vela (2021):

El contrato de trabajo es, sin lugar a dudas, la institución más importante del derecho individual del trabajo, pues, a partir de su celebración, previo cumplimiento de los requisitos de ley, nacen todos los demás derechos laborales y de seguridad social. (pág. 14)

Asimismo, Gonzáles Acedo & Pérez Aroca (2021) mencionan que:

El contrato de trabajo se define como el acuerdo entre el trabajador y el empresario, mediante el cual el trabajador se compromete, voluntariamente, a prestar determinados servicios bajo la organización y dirección de un empresario, a cambio de un salario.

El contrato de trabajo es el instrumento mediante el cual se manifiesta una relación laboral y representa no solo un acuerdo del que se derivan derechos y obligaciones, sino también del mecanismo por el que se establecen las características de la relación laboral. (pág. 20)

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia de la República que resolvió, con fecha 07 de noviembre de 2017, la Casación Laboral N° 321-2017-Lima (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017), define el contrato de trabajo de la siguiente manera: El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquel una remuneración por los servicios prestados.

El contrato de trabajo se encuentra regulado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021) , donde el primer caso de trata de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado es decir no tiene plazo de vencimiento, este podrá ser de manera verbal o escrita. El segundo es sujeto a

modalidad, es decir a tiempo determinado, en este caso debe este sujeto a los requisitos que la ley establece.

De acuerdo con los autores citados, en resumen, el contrato de trabajo es el acuerdo entre el trabajador y empleador, el primero prestará sus servicios personales a favor del empleador, este puede ser persona natural o jurídica. Asimismo, el empleador está en la obligación de remunerarlo por sus servicios. Cabe precisar que dentro del contrato se contempla la remuneración, horas de trabajo, duración del trabajo, beneficios, obligaciones, derechos, etc.

2.2.2.1.1. Sujetos del contrato de trabajo.

Son sujetos del contrato de trabajo el trabajador y empleador. El trabajador es una persona natural, mientras que el empleador puede ser una persona natural o persona jurídica. (Arévalo Vela, 2021)

A. El trabajador

Según Bouzas Ortiz (2017) menciona que:

El trabajador es la persona que al relacionarse en sociedad sólo cuenta para vivir con su capacidad para trabajar, en oposición a quienes son dueños de los medios de producción. El concepto de empleado se utilizó, dice Mario De la Cueva, para aquellos trabajadores que no prestaban servicio en la fábrica, es decir, en función del trabajo que realizaban, y se concluye que el concepto de trabajador abarca tanto al obrero como al empleado y, por tanto, resulta más adecuado utilizar éste. (pág. 183)

A lo expuesto añadimos que el trabajador es una persona natural que por decisión propia pone a disposición del empleador sus servicios en forma subordinada a cambio de una remuneración.

B. El empleador

Bouzas Ortiz (2017) describe como:

Patrón o empleador es la persona (física o moral) que recibe el servicio y establece las condiciones en que se realiza éste. Por razones históricas e ideológicas, también se le denomina patrón, en alusión al término con que en el pasado se identificaba al dueño de la fábrica. La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado el término empleador, el cual responde mejor al diverso mundo del trabajo del presente. (págs. 183-184)

Asimismo, cabe precisar que el empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública. El empleador tiene obligaciones de carácter administrativo frente a las autoridades competentes y de carácter laboral frente a sus trabajadores.

2.2.2.1.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.

Para la existencia del contrato, son indispensables los siguientes elementos: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación:

A. Prestación personal del servicio

El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de

un individuo para que un tercero haga de ella bajo su dirección. Así el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es, por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona. (Ferro Delgado, 2019)

En conclusión, el trabajador debe de prestar sus servicios de manera personal y directa a favor del empleador, es decir no debe subcontratar total o parcialmente sus obligaciones y es el único responsable de responder por la prestación que realizará.

B. La remuneración

El sustento de la remuneración se encuentra en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú (Constitución Política Del Perú, 2021) donde establece que: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Asimismo, la remuneración, como elemento esencial y derecho fundamental del contrato de trabajo, es el pago en dinero que recibe al trabajador producto del trabajo realizado. En consecuencia, a este derecho se puede percibir una pensión (sobre la base de los aportes y contribuciones), beneficios sociales como: vacaciones, compensación por tiempo de servicios, utilidades y otros beneficios sociales.

De la misma manera tenemos al artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y

Competitividad Laboral - DL 728, 2021) donde refiere lo siguiente: Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

C. La subordinación

De acuerdo con Ferro Delgado (2019).

La subordinación es entendida como la sujeción jurídica del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador. Es precisamente por el estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador que el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral. (págs. 19-20)

La subordinación se encuentra regulado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021).

En este sentido, se entiende que la subordinación es el deber que tiene el trabajador de prestar sus servicios para con el empleador. Es así como la subordinación faculta y otorga al empleador el poder de dirección para que organice el trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa, pero sin incurrir al abuso.

2.2.2.1.3. Período de prueba.

El periodo de prueba se encuentra contemplada en el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021) donde se refiere:

El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

2.2.2.1.4. Duración del contrato de trabajo.

La duración del contrato de trabajo es el período que comprende la ejecución del trabajo. Un contrato de trabajo se puede celebrar libremente por tiempo indefinido, sin fecha de vencimiento, o por un período predeterminado, todo dependerá del tipo de servicio que se contrate. (Arévalo Vela, 2021, p. 44)

2.2.2.1.5. Tipos de contratos de trabajo.

Nuestro ordenamiento prevé 2 tipos de contratación directa de personal, como vemos en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021) indica que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

A. Contrato indefinido

“Se consideran indefinidos aquellos contratos que no tienen una fecha concreta para su finalización y suponen la incorporación de los trabajadores o trabajadoras a la empresa como fijos” (González Acedo & Pérez Aroca, 2021, p. 35).

A su vez, Plá Rodríguez (citado por Ferro Delgado, 2019) indica:

La duración del contrato de trabajo está directamente vinculada a la necesidad del empleador de contar con la mano de obra que requiere para realizar la actividad económica que desarrolla. Así, como quiera que se presume que esta actividad tiende a prolongarse indefinidamente en el tiempo, la contratación del personal debe, en principio, ser de plazo indefinido. Este criterio corresponde al denominado principio de continuidad de la relación laboral, pues a ser el contrato de trabajo uno de tracto de sucesivo, no se agota en con la ejecución de un determinado acto, sino que tiene a prolongarse en el tiempo.

(pág. 23)

B. Contrato sujeto a modalidad

“Los contratos temporales son aquellos que tienen una fecha de finalización y, además, deben tener una causa de temporalidad clara, concreta, cierta y válida que los justifique” (González Acedo & Pérez Aroca, 2021, p. 36).

Al respecto Ferro Delgado, (2019), indica:

La contratación atípica determina la celebración de contratos sujetos a modalidad cuando existe causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual. En materia de forma, la ley establece que deben celebrarse por escrito (art. 4 LPCL³) y detallarse expresamente la causa que sustenta su celebración, su plazo y las demás condiciones de la relación laboral, siendo estos requisitos de validez de la contratación temporal (art. 72 LPCL). En lo relativo a su vigencia, la ley regula los plazos aplicables a cada modalidad contractual. Pueden celebrarse contratos bajo distintas modalidades con el mismo trabajador siempre que la causa se encuentre justificada y que en conjunto la duración máxima no supere los cinco años (art. 74 LPCL)

Los contratos sujetos a modalidad han sido calificados en el LPCL como: (i) contratos de naturaleza temporal; (ii) contratos de naturaleza accidental; y (iii) contratos de obra o servicio. (pág. 24)

1) Contrato por Inicio o Incremento de Actividad

El artículo 57 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-

³ Siglas empleadas por el autor citado para la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021) señala 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. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

2.2.2.1.6. Causales de extinción del contrato.

Las causales de extinción del contrato de trabajo se encuentran comprendidas en el Artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021), los cuales son:

- 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 trabajador y 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 presente Ley.

2.2.2.2. El despido.

Según Ferro Delgado (2019), se define el despido como:

... el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral que mantiene con determinado trabajador. Sin embargo, frente a esta facultad se erige la garantía de la estabilidad laboral, toda vez que, en último término, esta se concibió para limitar o restringir dicha facultad, de modo que solo pueda ejercerse cuando medie causa justificada. (pág.141)

Para comprender cuál es la causa justa nos dirigimos al artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021), que textualmente establece lo siguiente: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

De acuerdo con la literatura y entendiendo que el despido es la extinción de la relación laboral ocasionada de forma unilateral, en este caso disuelta por el empleador cualquiera sea su naturaleza o forma. Para que proceda el despido justificado se debe tener en cuenta las causas justas las cuales son: la capacidad o conducta del trabajador, ante ello el empleador debe haberle cursado el motivo por escrito al trabajador para que este en un plazo razonable pueda realizar sus descargos. El despido debe notificarse por escrito al trabajador con una carta indicando el motivo exacto del despido y la fecha de cese, en caso el trabajador se negará a recibir, esta deber ser a través de un notario, juez o policía. Si el despido se encuentra debidamente fundado no habrá lugar a una indemnización.

2.2.2.2.1. Clases de despido.

Existen dos tipos de despido establecidos en nuestra legislación las cuales son: despido nulo y despido arbitrario. También, existen dos tipos de despidos originados por las sentencias del tribunal constitucional que son: Despido incausado y despido fraudulento.

1) Despido nulo o nulidad de despido

Este tipo de despido es el acto que atenta contra el derecho fundamental del trabajador, por lo que está amparada bajo el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021), las cuales son:

- a) La afiliación aun sindicato o la participación en actividades sindicales

- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el artículo 25° literal F) del Decreto Legislativo N° 728
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.
- f) Despedir a un trabajador portado del VIH sida
- g) Despedir a un trabajador con discapacidad.

Asimismo, tenemos al artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021), donde expresa: en los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

En conclusión, el despido nulo tiene un efecto reparador, donde se da la reposición o retorno al puesto de trabajo, así como también se puede exigir la indemnización.

2) Despido arbitrario

Existe despido arbitrario siempre que el empleador no haya acreditado las causas justas el despido, en este caso se incurre a un despido arbitrario en el sentido de que el trabajador ha sido retirado de su puesto y cargo sin causa alguna o sin que esta pueda ser probada.

Para este tipo de despido tenemos como base al artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021), expresa que, si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Del mismo modo tenemos al artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021), que textualmente establece lo siguiente: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba”.

Otra forma de despido equiparable al despido arbitrario es:

2.1) Despido de hecho o indirecto

J. M. Chanamé Arriola (2020) explica que “existen actos que el empleador puede ejecutar para perjudicar al trabajador y que pueden parecer sustentados en la capacidad de dirección. Esta situación se denomina como acto de hostilidad: algunos de estos actos pueden originar la extinción de la relación laboral”. Es así que, en este tipo de despido es el trabajador quien cesa el vínculo laboral, como consecuencia a un acto de hostilidad por parte del empleador.

Las causales para el despido indirecto, las encontramos en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021), las cuales son:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.

- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

En este sentido, el trabajador puede en caso se considere hostilizado, rescindir el contrato de trabajo, en cuyo caso el trabajador demandará el pago de una indemnización, pero antes de la demanda, el trabajador deberá remitir por escrito a su empleador para que actúe en consecuencia, otorgándole un plazo razonable de al menos 06 días para que cambie su comportamiento.

3) Despidos originados por las sentencias del tribunal constitucional.

Como consecuencia de la labor del Tribunal Constitucional se han configurado las siguientes clases de despido:

3.1) Despido Incausado

Con respecto al despido incausado, el Tribunal Constitucional resolvió, con fecha 13 de marzo de 2003, la sentencia en el expediente N° 976-2001-AA/TC (*Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco Huánuco, 2003*) en su fundamento décimo quinto lo siguiente: “b) Despido incausado: Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (*Sentencia del tribunal constitucional Exp. N° 1124-2001-AA Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú Lima,*

2001). 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”.

En resumen, el despido incausado ocurre cuando el trabajador es despedido “sin causa ni motivo” Instituto Hegel (2021), frente a este comportamiento el trabajador puede presentar su demanda, ya que le correspondería la reposición a su trabajo.

3.2) Despido fraudulento

Para conocer a que se refiere el tipo de despido no dirigimos a la sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC (Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco Huánuco, 2003), el Tribunal Constitucional consideró necesario aclarar que existe un tipo de despido distinto al arbitrario (incausado e injustificado) y el nulo.

Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso,

la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-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”. (J. M. Chanamé Arriola, 2020)

De acuerdo con la lectura podemos concluir que este despido se produce de forma fraudulenta, abusiva e injusta, en el que el empleador presenta pruebas falsas y las utilice para justificar el despido. Para esta situación en específica corresponde la reposición del trabajador a su puesto de trabajo.

2.2.2.3. La desnaturalización del contrato de trabajo.

El contrato se desnaturaliza cuando el trabajador realiza funciones distintas a las que pacto o se estableció dentro del contrato laboral. En consecuencia, esta podría recaer en duración indeterminada, siempre que cumpla con las modalidades estipuladas en la ley. Asimismo coincidimos con la descripción de Ferro Delgado (2019) quién indica que “la ley ha señalado diversos supuestos de desnaturalización de la contratación sujeta a modalidad que una vez configurados determinan que el personal contratado a plazo temporal sea considerado a plazo indefinido” (págs. 30-31).

Para conocer las modalidades que recaen en duración indeterminada nos dirigiremos al artículo 77º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral - DL 728, 2021):

- 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 la presente ley.

Del mismo modo, debe de tenerse en cuenta que el empleador no podrá contratar a plazo fijo o utilizar un contrato sujeto a modalidad respecto de trabajadores que hayan contado con un contrato a plazo indefinido, salvo que haya transcurrido un año desde la terminación de su vínculo a plazo indeterminado (art. 78 LPCL) (Ferro Delgado, 2019, p. 31).

2.2.2.4. La reposición al trabajo.

Esta figura fue creada por el Tribunal Constitucional a raíz de la interpretación que hicieron del artículo 27 de la Constitución, el cual señala que “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” LP Pasión por el derecho, (2021b). Es por ello que “la reposición laboral es el derecho del trabajador a regresar a su puesto de trabajo en caso haya sido indebidamente despedido” J. M. Chanamé Arriola (2021a). Asimismo, Fernández (2020) menciona que la reposición no solo

busca la eliminación de los efectos del despido sin causa justa, sino, además, la afirmación del carácter continuado de la relación laboral, constituyendo una manifestación del ejercicio del principio de continuidad donde las relaciones laborales tendrán permanencia en el tiempo a pesar de los posibles sucesos o eventos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el término de dicho vínculo.

2.2.2.5. La indemnización por daños y perjuicios.

Entendiendo que, ocasionado los daños y perjuicios, el trabajador puede demandar estos conceptos siempre que proceda, pues la indemnización como dice Westreicher (2020) se refiere a la compensación económica que una empresa o empleador debe pagar al trabajador cuando ha ido retirado incausadamente. Asimismo, tenemos al Instituto Hegel (2021) quien define que la indemnización es la suma dineraria que le corresponde al trabajador recibir por parte del empleador ante un despido ilegal. Se calcula en base al salario y el tiempo prestado. También la definición de Elena Trujillo (2019) coincide en que “la indemnización es la compensación por haber ocasionado un daño ya sea de manera activa o pasiva a otra persona. La forma común de compensar es con dinero, por tanto, la indemnización suele ser monetaria”.

A. Lucro cesante

Ante un despido “el lucro cesante es aquella ganancia o utilidad frustrada, es decir aquello que iba a incrementar el valor del patrimonio del acreedor o víctima de no mediar incumplimiento o daño extracontractual” (Coca Guzmán, 2020).

Se refiere todos los provechos y beneficios que la persona ha dejado de percibir como consecuencia del daño que se le ha ocasionado. Es un criterio que debe tenerse en cuenta al momento de establecer el monto que se le pagará como indemnización por daños y perjuicios. (Poder Judicial del Perú, n.d.)

B. Daño punitivo

J. Chanamé Arriola & Coca Guzmán indican que:

Los daños punitivos son, en buena cuenta, una compensación económica preventiva, disuasiva y sancionatoria exclusiva para aquellos casos en los que se haya actuado con dolo o culpa grave, es decir, acciones u omisiones altamente reprochables para la sociedad

El daño punitivo sería determinado entonces según el valor de las aportaciones al sistema previsional. Además, se aclaró que son siempre accesorios, es decir requieren de la presencia de un daño “principal”, en consecuencia, no en todos los casos se aplicaría este concepto (J. Chanamé Arriola & Coca Guzmán, 2020).

C. Daño moral

Finalmente, encontramos el daño moral o también llamado daño no patrimonial o inmaterial, no económico o extra-patrimonial, pues en cierto momento, e incluso actualmente, alguna doctrina peruana lo sigue haciendo, se entendía como única categoría del daño extra-patrimonial. Sin embargo, a pesar de la multiplicidad de conceptos no existe, en doctrina una definición clara de daño moral, porque el objeto afectado es de lo más heterogéneo a lo que se le debe

sumar el problema de su cuantificación, que en esencia es la razón de ser del sistema de responsabilidad civil. (LP Pasión por el derecho, 2018)

Según Taboada (Citado por Coca Guzmán, 2020) refiere que:

De acuerdo con autorizada doctrina nacional, en el ámbito extrapatrimonial, se entiende en nuestra doctrina por daño moral a la lesión o el dolor de afección que sufre la víctima y por el daño a la persona la frustración al “proyecto de vida” de la víctima o su “integridad física”.

Son daños psicológicos de carácter emocional, generalmente no patológicos, generando un daño psíquico-emocional, que afecta los sentimientos de la persona causándole indignación, ira, sufrimiento emocional o sentimental. Puede tener diverso grado o magnitud, pero con el tiempo desaparece o deriva en otros sentimientos. (Quintana García, 2021, p. 426)

“Felipe Osterling Parodi, entiende también por daño moral como: Aquel daño no patrimonial, que es inferido en el derecho de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica” (LP Pasión por el derecho, 2018).

A su vez, el diccionario jurídico se indica que: “Hipotética valoración de los padecimientos de la víctima durante su curación, el pesar, la aflicción o el doloroso vacío que la ausencia de una persona pueda generar, el descrédito, etc.” (Poder Judicial del Perú, n.d.).

Finalmente, el código civil menciona que el daño moral, se trata de un daño de naturaleza extrapatrimonial, ya que afecta una esfera de la persona que no es valorable económicamente, por ello se generan problemas para cuantificarlo. El daño moral se rige por los artículos 1322°, 1984° y 1985° del Código Civil (Código Civil Peruano, 2021).

2.3. Marco Conceptual

Calidad. Figueroa, citado por (Lazaro Gomez, 2021), 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.

Instancia. “7. f. Der. Cada uno de los grados jurisdiccionales que la ley tiene establecidos para ventilar y sentenciar, en jurisdicción expedita, lo mismo sobre el hecho que sobre el derecho, en los juicios y demás negocios de justicia” (RAE, 2020).

Distrito judicial. “Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción” (Poder Judicial del Perú, n.d.).

Parámetro. “Un parámetro es un elemento de un sistema que permite clasificarlo y poder evaluar algunas de sus características como el rendimiento, la amplitud o la condición”(Rus Arias, 2020).

Normatividad. La normatividad jurídica son las disposiciones legales en forma de normas jurídicas establecidas por organismos normativos designados formalmente por el Estado. Forma parte de la legislación de un país. En este sentido, es un instrumento jurídico para la disposición de leyes y normas jurídicas, que son establecidas por el cuerpo legislativo estatal y presentan sanciones formales por su incumplimiento. (Significados, 2018b).

Doctrina. “La doctrina en derecho hace referencia a los estudios llevados a cabo por los juristas a fin de comprender los temas relacionados con el Derecho como las normas, el orden jurídico y las instituciones” (Significados, 2018a). A su vez, Perez complementa el concepto: “La doctrina jurídica es aquella mediante la cual se sustentan la mayoría de los juristas (abogados, jueces, fiscales, etc.) de todo el mundo. Se trata de las directrices que indirectamente funcionan para dirimir algunas controversias o problemáticas existentes a nivel jurídico o legal”(Pérez, 2021).

Jurisprudencia. “Estudio de las experiencias del derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes” (Poder Judicial del Perú, n.d.). Trujillo, indica también que: “La jurisprudencia es el conjunto de sentencias emanadas por los tribunales en el control de la aplicación de las leyes cuando resuelven casos concretos” (Elena Trujillo, 2020b).

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

III. HIPOTÉISIS

3.1. Hipótesis General

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana – Sullana, 2021, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis Específicas

1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación abarcó dos tipos.

Cualitativa.

El enfoque cualitativo, pues se utilizó la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Se usó también para contextualizar o explicar los resultados obtenidos a partir del procesamiento de datos. Esto se hizo sobre la base de lo mencionado por (Hernández Sampieri et al., 2014):

El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio. (pág. 7)

Por lo mencionado, esta investigación fue de tipo cualitativo porque se analizaron elementos que no pueden traducirse en valores numéricos y que solo

permitieron llegar a conclusiones a partir de la reflexión y de la interacción con los conceptos y otras investigaciones similares.

Cuantitativo.

Se tomó el enfoque cuantitativo pues se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis sobre la base de la medición numérica (Hernández Sampieri et al., 2014). Estos autores indican:

El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (pág. 4)

En el caso de esta investigación, se consideró que también es de tipo cuantitativo porque se empleó el uso de tablas de puntaje por componente para evaluar las sentencias. Estos puntajes se tradujeron luego en una calificación global de la calidad de las sentencias. Si bien no hubo análisis estadístico para establecer pautas de comportamiento, correlaciones y probar hipótesis, esto no va en contra de que las conclusiones se realizaron sobre la base de resultados numéricos.

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación son las siguientes:

Exploratoria.

Se trata de un estudio exploratorio, porque el objetivo estuvo relacionado a examinar un tema poco estudiado o novedoso, en este caso la calidad de las sentencias.

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 91)

Descriptiva.

De la misma manera, esta investigación fue de tipo descriptiva, pues buscó y logró especificar las propiedades y características importantes del objeto de análisis, en este caso de las sentencias seleccionadas.

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o

conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 92)

4.2. Diseño de la Investigación

A continuación, se presentan las características de esta investigación en función de su diseño.

No experimental.

La tesis corresponde a una investigación no experimental, pues se tomaron las sentencias emitidas del expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01, en la cual, la autora de esta tesis no ha tenido participación alguna, solo los jueces encargados de emitir las sentencias. Esto se encontró acorde con la literatura existente, por ejemplo, se define como Investigación no experimental a aquellos “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 152)

Retrospectiva.

Se trata también de una investigación retrospectiva pues se analizaron las sentencias emitidas, es decir, de información ocurrida en el pasado. (Jimenez Silva, 2019)

Transversal.

Se trata de una investigación con diseño transversal, es decir, se revisó

literatura relacionada a investigaciones que recopilan los elementos de las sentencias, los cuales ocurren en un momento único. “Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede”. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 154)

4.3. Unidad de Análisis

En esta investigación, la unidad de análisis fue el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01, del distrito judicial de Sullana, que trata sobre una reposición por despido incausado.

Teóricamente, como concepto la unidad de análisis “Es el elemento básico de estudio del análisis de contenido; son segmentos del contenido macro de los mensajes que son caracterizados mediante el uso de un conjunto de palabras, variables o categorías” (Ñaupas Paitán et al., 2014, p. 225). A su vez, Ñaupas y otros mencionan:

Las unidades de análisis en una investigación son aquellas que tienen características similares y que se encuentran en un ámbito determinado. Empíricamente se podría decir que son las propiedades, características o cualidades de personas objetos o fenómenos o hechos a los cuales se aplican los instrumentos para medir las variables en investigación.

Las unidades de análisis tienen un referente abstracto, mientras que la unidad de observación, un referente observable. Por su parte, Picón y Mellán (2014), afirman: “Definimos a la unidad de análisis como una estructura categórica a partir de la cual podemos responder a las preguntas formuladas a un problema práctico, así como a las preguntas de investigación” (Picón & Mellán, 2014) Finalmente D’Angelo (2010) considera a la unidad de análisis a

“cada uno de los elementos de un conjunto que se desea observar”. (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 326)

La evidencia empírica del objeto de estudio fueron las sentencias que se encuentran en el anexo 1. Estas, se han analizado en su totalidad sin haberse alterado el texto o su contenido en absoluto. Los únicos datos sustituidos son aquellos que identifican a las partes del proceso, mencionadas en el texto de las sentencias con nombres y apellidos o razón social. Así, a cada una de las partes se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva, protección a la intimidad y respeto de su dignidad, sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto. Los códigos fueron DTE, para la parte demandante, y DDA para la parte demandada. Para el juez se asignó el código JZ, pero casi no se le mencionó a lo largo de esta esta investigación.

4.4. Población y Muestra

Para esta tesis, se ha identificado que la población es la totalidad de expedientes judiciales en materia laboral en el Perú, pues corresponde a la totalidad de unidades de análisis posibles.

Asu vez, se ha tomado como muestra 01 expediente, la cual se seleccionó por etapas: de la población se seleccionaron los expedientes del distrito judicial de Sullana. De estos, los expedientes de los últimos 05 años para poder analizarlos en función de las normas vigentes. Finalmente, de estos se seleccionó 01 expediente, de manera intencional, siendo una unidad de análisis el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01. Por ello, se puede decir que fue una selección en 03 etapas, la primera que

corresponde a la selección del distrito judicial, la segunda el horizonte de tiempo y la tercera la selección del expediente en particular. Todos los expedientes, posibles de haber sido escogidos concuerdan con las especificaciones necesarias para satisfacer la temática de esta tesis. Se cree necesario mencionar que no se trató de un censo ni un análisis global.

Sólo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población. Por ejemplo, los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta. Las muestras se utilizan por economía de tiempo y recursos. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 172)

4.5. Definición y Operacionalización de la Variable e Indicadores

La operacionalización de variables “es el proceso lógico mediante el cual el investigador transforma las variables teóricas o abstractas, en sub-variables o dimensiones y estas a su vez se transforman en variables empíricas, conocidas también como indicadores” (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 204). A continuación, se presenta la variable de análisis y los indicadores en función del marco teórico.

Definición de variable

El concepto de variable en el enfoque cuantitativo juega un papel muy importante, ya que son las unidades esenciales de una hipótesis.

Son atributos, cualidades, características observables que poseen las personas, objetos, instituciones que expresan magnitudes que varían discretamente o en forma continua. Ejemplo: son variables biológicas de las personas: la edad, sexo, talla, peso, contextura, color del cabello, color de ojos; variables psicológicas: grado de atención, inteligencia, conocimientos previos: variables sociológicas: confesión religiosa, procedencia, clase social, etc. (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 256)

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 105)

En el caso de esta tesis, la variable de análisis es la “calidad de las sentencias de primera y segunda instancia”.

Definición de indicadores

Los indicadores son los datos, principalmente cuantitativos que sirven a los estándares de calidad que nos permite medir y darnos cuenta del estado en que funcionan las instituciones. Son medidas, números, tareas, hechos, documentos, percepciones que se refieren a situaciones específicas del estándar de calidad.

Por otra parte, si el investigador analiza cada componente a partir de un conjunto de indicadores, es decir, estudia el concepto desde diferentes perspectivas, se puede decir que está construyendo la estructura de un cuestionario, un test o una prueba para medir el fenómeno que estudia. (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 193)

En esta investigación se consideraron como indicadores a aquellas características legalmente establecidas y que se pudieron reconocer, y por tanto medir y evaluar, de las sentencias, vinculadas con las fuentes de tipos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, consultados. No se previó tener muchos indicadores, sino aquellos que permitan realizar una categorización sencilla, lo que contribuyó a delimitar en cinco categorías de evaluación, en este caso: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja.

Siguiendo la secuencia “La operacionalización de una variable consiste en la descomposición de la misma en las variables que la conforman (indicadores) y que van a permitir su medición” (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 60).

Así, para cada tipo de sentencia, la de primera y la de segunda instancia, se consideró analizar 03 dimensiones: expositiva, considerativa y resolutive. Cada sub dimensión a su vez contó con 02 sub dimensiones y cada sub dimensión con 05 indicadores. La operacionalización de la variable se encuentra en el **anexo 3**.

4.6. Técnicas de Investigación e Instrumento de Recolección de Datos

Técnicas de investigación

En el caso de esta tesis se analizó la información a partir de un conjunto de principios y criterios, a partir de la lectura de las sentencias que contenía todo el expediente. Es necesario mencionar qué son las técnicas de investigación:

Son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un determinado objetivo. Estas técnicas pueden definirse también como un conjunto de normas que regulan el proceso de investigación, en cada etapa, desde el principio hasta el fin; desde el descubrimiento del problema hasta la verificación e incorporación de las hipótesis, dentro de las teorías vigentes. Son parte del método científico. Según Rodríguez M.A.(1986:53) Se clasifican en: conceptuales, Descriptivas y Cuantitativas. Según Rodríguez (1968:53), las técnicas para la recolección de datos e informaciones para verificar las hipótesis de trabajo, corresponde a las técnicas descriptivas y sirven de base para construir los instrumentos de investigación. (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 273)

Los instrumentos de recolección de datos

Para esta tesis, los datos que se buscaron de las sentencias se encuentran en el instrumento de investigación y análisis denominado *lista de cotejo* (o de parámetros) y está en el **anexo 4**. Estos criterios o parámetros que se encuentran en dicha lista, han sido tomados de la línea de investigación, que tiene como base el análisis de las sentencias y que al final de la evaluación brindaron un puntaje con el cual se determinó la calificación de las sentencias. Al respecto, de los instrumentos, se puede mencionar:

Son las herramientas conceptuales o materiales, mediante las cuales se recogen los datos e informaciones, a partir de preguntas o ítems que exigen respuestas del tema investigado. Asumen diferentes formas de acuerdo con las técnicas que le sirven de base. Según Valdivia (2008:370), es cualquier medio concreto, tangible que permite recoger datos, en forma sistemática, ordenada según una intencionalidad prevista. Estos instrumentos que contienen preguntas o ítems se redactan en función de objetivos, (investigación cualitativa) o en función de hipótesis y variables (investigación cuantitativa). (Ñaupas Paitán et al., 2018, p. 273)

4.7. Procedimiento de Recolección de Datos y Plan de Análisis de Datos

El diseño para la recolección y análisis de datos de esta tesis, sigue lo establecido para esta línea de investigación de ULADECH. Esta, se inició con la presentación de las pautas para recoger los datos, orientadas 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 (o de parámetros), usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

4.7.1. De la recolección de datos

En este caso el procedimiento de recolección de datos se ubica en los cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación lista de parámetros (**anexo 4**). Tal como se menciona en la literatura,

“Es un conjunto de actividades que realiza el investigador para obtener la información necesaria para comprobar las hipótesis. El investigador utiliza procedimientos, técnicas e instrumentos probados, para obtener la información en forma válida y confiable”. (Ñaupas Paitán et al., 2018, pp. 175–176)

4.7.2. Plan de análisis de datos

En el caso de esta investigación, los datos analizados son principalmente cualitativos, pues están vinculados a la manera en la que el juez emitió la sentencia, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, la cual termina siendo el análisis de un ejercicio de discernimiento a partir de las pretensiones y evidencias que se han presentado por las partes. Sin embargo, existió un componente cuantitativo al momento de darle una calificación numérica a las sub dimensiones de análisis, sobre la base de criterios de cumplimiento de parámetros definidos. Esta estructura de calificación se encuentra en el **anexo 04**, mientras que en el **anexo 02** y el **anexo 03** se encuentran, respectivamente, la matriz de operacionalización y la lista de parámetros de evaluación. Esta estructura de calificación respondió a lo mencionado por Ñaupas Paitán et al., (2018, p. 50): “Todo diseño de investigación deberá tener un plan de análisis estadístico, de lo contrario tendrán serias dificultades para comprobar o verificar las hipótesis”. Si bien no se contó con los datos suficientes para realizar un análisis estadístico, sí se contó con información cuantitativa que permite realizar una calificación y evaluación de la información contenida en las sentencias del expediente seleccionado.

Así, la información, datos y puntaje se han analizado en 03 etapas: etapa exploratoria, etapa de identificación de información y etapa de sistematización y

análisis. A continuación, se detalla cada una de estas etapas.

4.7.2.1. La primera etapa.

Fue una actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al tema de la investigación. Esta aproximación tuvo como guía a los objetivos planteados, principal y secundarios. Este primer encuentro estuvo basado en la observación y el análisis.

De esta manera, en esta etapa, se hizo una revisión de una muestra de expedientes del distrito judicial de Sullana. A partir de esta revisión se seleccionó un grupo de expedientes que tuvieran material para analizar, en principio, que tengan más de una sentencia. De estas se seleccionó 01 expediente.

4.7.2.2. La segunda etapa.

Esta es una etapa similar a la anterior pero más sistemática en tanto ya se contaba con la unidad de análisis, el expediente judicial con sus respectivas sentencias identificadas, es decir que ya se comenzaron a analizar los datos recolectados. Este análisis también estuvo orientado por los objetivos identificados y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

Así, en esta etapa se analizaron las sentencias del expediente seleccionado sobre la base del marco conceptual y los propósitos de la investigación, es decir se buscó reconocer los datos y explorar el contenido de las sentencias, apoyando el análisis sobre las bases teóricas obtenidas a partir de la revisión de la literatura.

Para etapa se usó la matriz de operacionalización de la variable calidad de la sentencia, las cuales se encuentran en el **anexo 02**.

4.7.2.3. La tercera etapa.

Como etapa final, se buscó analizar los datos obtenidos de las sentencias. Para ello, se analizaron de manera sistemática, y sobre la base de los objetivos y la revisión de la literatura, las sentencias y de ellas obtuvieron los datos. Estos datos corresponden al puntaje otorgados en la evaluación de las dimensiones y sub dimensiones, consideradas en la operacionalización de la variable a partir del uso de la lista de cotejo. Esta lista de cotejo se encuentra en el Anexo 03 mientras que los parámetros de evaluación se encuentran en el **anexo 04**.

Es necesario mencionar, que el uso de la lista de cotejo requirió de un conocimiento del marco teórico por parte del responsable de la investigación. Esto permitió que la observación sea más fructífera en cuanto a la identificación de los datos y de su posterior análisis. Esta etapa definitivamente es mucho más exigente y requiere de mucho mayor dominio de la temática de la investigación.

Finalmente, la manera en la que se ha traducido la información de las sentencias en puntajes numéricos se encuentra en el **anexo 05**. La síntesis de los puntajes obtenidos, se encuentran en Capítulo V de esta tesis.

4.8. Matriz de Consistencia Lógica

La matriz de consistencia es un cuadro resumen de una sola entrada presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos de la investigación: Problema, objetivos, variable, hipótesis y metodología. (Ñaupas Paitán et al., 2014, p. 480)

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

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

ENUNCIADO	OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECIFICOS	VARIABLE	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes?</p>	<p>General Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2021, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.</p> <p>Específicos 1.- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2021, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme a los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. 2.- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2021, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive conforme a los estándares normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.</p>	<p>Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2021, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.</p>	<p>Hipótesis general De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana – Sullana, 2021, ambas son de rango muy alta, respectivamente.</p> <p>Hipótesis específicas 1.- De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta. 2.- De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.</p>	<p>Estudio de tipo cualitativo y cuantitativo, nivel exploratorio - descriptivo. La fuente de información utilizada es un expediente judicial que contiene un proceso concluido, seleccionado según el muestreo no probabilístico bajo la técnica por conveniencia; los datos han sido recolectados utilizando las técnicas de la observación y el análisis de contenido</p>

4.9. Principios Éticos

Los principios éticos que orientan esta investigación son los 06 que tiene la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH, 2015): 1) Protege a las personas en cuanto a su divulgación de su identidad, personalidad y anonimato en la investigación, ya que en el expediente de este estudio que son las sentencias de primera y segunda instancia de procesos judiciales concluidos, el investigador tiene acceso al expediente judicial de dicho proceso, teniendo así todo los datos de cada una de las partes intervinientes en el proceso; aplicándose este principio ético, para que el investigador respete, la identidad y la dignidad, de las partes involucradas en el proceso judicial, así como también el respeto a la diversidad, la confidencialidad y la privacidad; 2) Libre participación y derecho a estar informado, permite a las partes involucradas en el proceso, el derecho de estar informadas acerca de cuáles son los fines de la investigación; en consecuencia, el investigador deberá informar, para así poder agregar a la investigación una manifestación de voluntad de las partes involucradas, en la cual consientan el uso de la información, para lo cual se está verificando coordinar con las mismas para su autorización; 3) Beneficiencia y no Maleficiencia, este principio indica que, el investigador debe asegurar que las partes que han intervenido en el proceso Judicial, no se vean perjudicadas con la investigación que está realizando; 4) El ejercicio de un juicio razonable, ponderable por parte del investigador para tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas; 5) Integridad científica, la integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan

afectar a quienes participan en una investigación. Es necesario mencionar que en la presente investigación se han aplicado y respetado todos los principios éticos establecidos por la Universidad y; 6) Cuidado del medio y la biodiversidad, para lo cual implica no perjudicar el entorno del ambiente donde se desarrolla la investigación.

Sin embargo, en la presente investigación no se podrá cumplir con la exigencia del primer, segundo y tercer principio, esto se compensa con la firma de una Declaración de compromiso ético, la cual se encuentra en el **anexo 6**, en la que la persona a cargo de esta tesis asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en el expediente. Todos los demás principios sí se cumplen totalmente.

Por las razones expuestas se deja constancia que en todo momento se consideró en la investigación preservar la anonimidad respecto a las personas naturales o jurídicas, instituciones, y la identificación que pudiera resultar de sus documentos, direcciones, y cualquier otro dato que individualice la participación que señalan los principios éticos en cuanto a su aplicación a las personas; además, de que mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos, por lo que cualquier dato como nombre y apellidos de partes involucradas y el expediente de estudio misma, no individualizarán a ninguna parte interviniente y se colocaron códigos, y datos numéricos anónimos.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

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 primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta					40	
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		20	[5 - 6]						Mediana
		Motivación del derecho					X			[3 - 4]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5			10						[1 - 2]
		Descripción de la decisión					X	[17 - 20]								Muy alta
								X	[13 - 16]							Alta
							X	[9 - 12]	Mediana							
							X	[5 - 8]	Baja							
							X	[1 - 4]	Muy baja							
							X	[9 - 10]	Muy alta							
							X	[7 - 8]	Alta							
							X	[5 - 6]	Mediana							
							X	[3 - 4]	Baja							
						X	[1 - 2]	Muy baja								

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Nota. La ponderación de los parámetros de las partes expositiva, considerativa y resolutive fueron resumidas por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 1, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana,2021.** fue de calificación: **muy alta.** Se calculó esta calificación a partir de evaluación de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente. Así, se puede concluir que la hipótesis específica 01, para la sentencia de primera instancia, es verdadera.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

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						
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		20	[5 - 6]						Mediana
		Motivación del derecho					X			[3 - 4]						Baja
		Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4			5						10
	Descripción de la decisión						X	[17 - 20]		Muy alta						
							[13 - 16]	Alta								
							[9 - 12]	Mediana								
							[5 - 8]	Baja								
							[1 - 4]	Muy baja								
							[9 - 10]	Muy alta								
							[7 - 8]	Alta								
							[5 - 6]	Mediana								
							[3 - 4]	Baja								
						[1 - 2]	Muy baja									

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Nota. La ponderación de los parámetros de las partes expositiva, considerativa y resolutive, fueron resumidos por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana,2021.** fue de calificación: **muy alta.** Se calculó esta calificación a partir de evaluación de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: mediana y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente. Así, se puede concluir que la hipótesis específica 02, para la sentencia de segunda instancia, es verdadera.

5.2. Análisis de los Resultados

Los resultados encontrados de la investigación acerca de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021; han sido calificados como de “muy alta” calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. **Con ello se lograron los objetivos de esta tesis que se refieren, en estricto, al logro de la evaluación de la calidad de la sentencia. De la misma forma, con la calificación obtenida, se confirman las hipótesis planteadas, principal y secundarias.**

5.2.1. Sentencia de primera instancia

Esta sentencia, tuvo como resultado de su evaluación una calificación dentro del rango “muy alto”, de acuerdo con el análisis realizado a dicha sentencia. (Cuadro 1).

Sobre la base de los resultados encontrados en los tres aspectos del proceso: expositiva, considerativa y resolutive, se señaló que cumple con los puntos evaluados obteniendo una calificación dentro del rango “muy alto” para cada uno de los aspectos (Anexo 5, cuadros 1, 2 y 3). A continuación, se describen los resultados obtenidos para cada uno de estos tres aspectos.

5.2.1.1. La calidad de su parte expositiva

La parte expositiva tuvo por finalidad individualizar a los sujetos del proceso, a sus pretensiones y al objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento. En la parte expositiva se muestran, en resumen, las pretensiones de las partes en controversia

(demandante y demandado) y los hechos propios del proceso. También se menciona la actividad procesal de mayor relevancia, por ejemplo: El escrito de la demanda interpuesta por el demandante, el escrito de contestación de la demanda respondida por el demandado, el acta de audiencia de conciliación y el acta de juzgamiento.

“Esta parte primera, como bien dice Cárdenas, contiene la relación abreviada, precisa, sucesiva y cronológica de los actos procesales substanciales, desde la presentación o interposición de la demanda hasta el momento anterior a la sentencia” (Ruiz de Castilla, 2017).

Tomando estas consideraciones, la calificación proviene de la evaluación de cada uno de sus componentes. Estos son la introducción y la postura de las partes, que resultaron ser de “muy alta” calidad.

- a. Respetto a la introducción:** Tuvo una calificación de “muy alta”; porque se evidenció el cumplimiento de los 05 parámetros evaluados, que son: el encabezamiento, el asunto, la individualización de las partes, aspectos del proceso y evidencia claridad.
- b. Respetto a la postura de las partes:** Tuvo una calificación de “muy alta”; porque se evidenció el cumplimiento de los 05 parámetros evaluados que son: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; evidencia claridad.

5.2.1.2. La calidad de su parte considerativa

En la parte considerativa, se encuentra la motivación que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho, así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso. En esta parte el juez participa brindando una revisión a los hechos alegados por las partes en conflicto (demandante y demandado), llegando a analizar los elementos más relevantes y fundamentando, mediante las normas y/o artículos oportunos y que finalmente pueda constituir el sustento y motivación de su decisión final.

“Contiene la parte racionalmente jurídica y fáctica de la sentencia. En ella el juzgador, el magistrado, expone la actividad o tarea razonada, valorativa y jurídica que realiza y fundamenta, en el propósito de resolver o solucionar la causa o controversia. (AMAG, 2015)” (Ruiz de Castilla, 2017).

Tomando estas consideraciones, se calificó como “muy alta”, a partir de los resultados de la evaluación de la motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron de “muy alta” calidad en ambos casos.

- a. Respecto a la motivación de los hechos;** fue calificada de “muy alta” calidad, porque se evidenció el cumplimiento de los 05 parámetros evaluados, que son: la selección de los hechos probados o improbados; la fiabilidad de las pruebas; aplicación de la valoración conjunta; aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y evidencia claridad.
- b. Respecto a la motivación del derecho;** también fue calificado como de

“muy alta” calidad, porque se evidenció el cumplimiento de los 05 parámetros que son: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientaron a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y evidencia claridad.

5.2.1.3. La calidad de su parte resolutive

La parte resolutive, es la parte final de la sentencia donde, después del análisis del Juez, este llega a tomar una decisión declarando fundado, infundado o fundado en parte la pretensión inicialmente presentada. También el Juez establece el plazo para el cumplimiento de su mandato, salvo sea impugnado. Asimismo, en caso correspondiese, ordena el pago de sobre indemnización por daños y perjuicios, ordena la cancelación de los intereses legales generados y determina los costos procesales a favor de la parte accionante.

En esta debe contener la decisión expresa, positiva y precisa, de conformidad con las pretensiones deducidas en el juicio, calificadas según correspondiere por ley. Se declara el derecho de los litigantes y se determina el vencedor, en todo o en parte. En esta sección el juez fijará el plazo de cumplimiento de la sentencia, establecerá el alcance de la obligación y ordenará las particularidades que estime corresponder. Se impondrán las costas del proceso y se regularán los honorarios de los profesionales intervinientes, si el juez así

lo considerara pertinente. También podrá imponer sanciones por la temeridad y malicia que observare presente en el comportamiento de las partes en el proceso (Gozaíni, 2018, p. 287).

Sobre la base de estas consideraciones, se calificó como de calidad “muy alta” este aspecto. Este puntaje provino de la evaluación de la aplicación, en la sentencia, del principio de congruencia y la descripción de la decisión. En ambas han sido calificadas como de muy alta calidad.

- a. Respecto a la aplicación del principio de congruencia,** fue de calificación “muy alta”, porque se evidenció el cumplimiento de los 05 parámetros evaluados, que son: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; el contenido evidencia resolución de nada más que de las pretensiones ejercitadas; el contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; el contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y evidencia claridad.
- b. Respecto a la descripción de la decisión,** también fue calificado de “muy alta” calidad, porque se evidenciaron los 05 parámetros evaluados, que son: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado o la exoneración de una obligación; mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de las costas y costos del proceso o la exoneración si fuera el caso y evidencia claridad.

5.2.2. Sentencia de segunda instancia

Esta sentencia fue emitida por la Sala Laboral Transitoria de Sullana. Los resultados de la evaluación, esta se calificó como de “muy alta” calidad. (Cuadro 2). Se llegó a esta calificación global, sobre la base de los resultados de la valoración conjunta de las partes expositiva, considerativa y resolutive, las cuales a su vez fueron calificadas como: “alta”, “muy alta” y “muy alta” calidad, respectivamente (Anexo 5, cuadros 4, 5 y 6). Se debe mencionar que las consideraciones tomadas de la literatura y que se presentan en la descripción de los resultados de la evaluación de cada parte de la sentencia de primera instancia, expositiva, considerativa y resolutive, son las mismas para la presentación de los resultados de la evaluación de la sentencia de segunda instancia.

5.2.2.1. La calidad de su parte expositiva

Esta parte fue calificada como de “alta” calidad. A su vez, los resultados de la calificación de los 02 componentes evaluados, la introducción y la postura de las partes, fueron de “mediana” y “alta” calidad.

- a. Respecto a la introducción:** Recibió una calificación de “mediana” calidad; porque solo se evidenció el cumplimiento solo de 03 de los 05 parámetros evaluados, que son: el asunto; los aspectos del proceso y evidencia claridad; mientras que en los otros 02, el encabezamiento y la individualización de las partes, no estuvieron precisadas en la sentencia.
- b. Respecto a la postura de las partes:** Los resultados de la calificación indicaron que fue “muy alta”; porque se evidenció el cumplimiento de los 05 parámetros evaluados que son: objeto de la impugnación, explícita y

evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación; evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria; y evidencia claridad.

De Santo (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b)) señala que: “Los resultados constituyen una exposición referente a los sujetos activo y pasivo de la pretensión, las cuestiones planteadas por éstos, cumpliendo la función, por consiguiente, de determinar el ámbito subjetivo y objetivo dentro del cual debe emitirse la decisión”.

5.2.2.2. La calidad de su parte considerativa

Se calificó como de “muy alta” calidad. A su vez, la calificación las subdimensiones consideradas en esta parte, la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fueron también de “muy alta” calidad.

- a. Respecto a la motivación de los hechos:** Se calificó de “muy alta” calidad, porque se evidenciaron los 05 parámetros evaluados, que son: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; la fiabilidad de las pruebas; aplicación de la valoración conjunta; las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y evidencia claridad.
- b. Respecto a la motivación del derecho:** También obtuvo una calificación “muy alta”; porque se evidenció el cumplimiento de los 05 parámetros evaluados que son: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se

orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y evidencia claridad.

Para Hans Reichel (Rioja Bermúdez, 2017b)) “los fundamentos de la resolución judicial tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar al Juez con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho”.

5.2.2.3. La calidad de su parte resolutive

Se calificó como de “muy alta” calidad. Esta calificación provino de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, las cuales fueron calificadas a su vez de “muy alta” calidad.

- a. Respecto a la aplicación del principio de congruencia:** se calificó de “muy alta” calidad, porque se evidenció el cumplimiento de los 05 parámetros evaluados, que son: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa y evidencia claridad.
- b. Respecto a la descripción de la decisión:** se calificó como de “muy alta” calidad, porque se evidenció el cumplimiento de los 05 parámetros evaluados, que son: mención expresa de lo que se decide u ordena, mención

clara de lo que se decide u ordena, a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado o la exoneración de una obligación, mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costas y costos del proceso, o la exoneración si fuera el caso y evidencia claridad.

De Santo (Citado por Rioja Bermúdez, 2017b)) señala que: “La sentencia concluye con la denominada parte dispositiva o fallo propiamente dicho, en el cual se sintetizan las conclusiones establecidas en los considerandos y se resuelve actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal”.

VI. CONCLUSIONES

En esta investigación se determinó que las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; Expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; Distrito Judicial de Sullana–Sullana 2021, tuvieron una calificación de rango muy alto en ambos casos, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, considerados en esta investigación. Esto se encuentra acorde a los objetivos planteados, que se resumen en lograr una evaluación de las sentencias del expediente seleccionado. Asimismo, la calificación obtenida en esta evaluación valida las hipótesis, que planteaban que la calidad de ambas sentencias debía ser “muy alta”.

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que se encuentra dentro del rango “muy alta” calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1).

El órgano jurisdiccional de primera instancia, que fue el Juzgado Especializado de Trabajo Supraprovincial de Sullana, declaró fundada en parte la demanda sobre reposición laboral por despido incausado. En resumen, el fallo 1) Declaró la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado, debiendo la DDA reponer al DTE en su puesto de trabajo con el mismo nivel y categoría remunerativa; 2) Ordenó que la DDA cumpla con cancelar al DTE S/ 11,716.67 sobre indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño punitivo) y la cancelación de los intereses legales generados; 3) Declaró infundado el pago por

indemnización por daño moral; 4) Se determinó los costos procesales a favor del accionante por la suma de S/. 3,000.00 más el 5% de este para el colegio de Abogados de Lambayeque, sin costas, sin multa.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se determinó que se encuentra dentro del rango “muy alta” calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 2). Fue emitida por la Sala Laboral Transitoria de Sullana, donde se resolvió: Que se confirma la sentencia declarando fundada en parte, en el Exp. 00719-2018-0-3101-JR-LA-01.

La sentencia fue impugnada por las dos partes, el DTE y la DDA, siendo motivo de la intervención del órgano jurisdiccional de segunda instancia que fue la Sala Laboral Transitoria de Sullana, cuya decisión fue confirmar el punto 1 y 4, declaró fundado el pago de indemnización por daño moral y declaro infundado el pago de indemnización por daño punitivo, reformando el monto en S/ 14,663.89 por concepto de lucro cesante y daño moral, más intereses legales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución Política del Perú, (2021). <https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>
- Aguacondo Asencio, M. D., & Aguirre Aguirre, J. M. (2017). *Determinar la efectividad de la prueba presentada por las partes, analizando la sentencia emitida por el juez en juicio laboral* [UTMACH, Unidad Académica de Ciencias Sociales, Machala, Ecuador. 82 p.].
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10550>
- Agurto Ramirez, W. C. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, reposición por despido incausado, expediente N° 00400-2016-0-3102-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana - Sullana, 2020 [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. In *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16667>
- Alma Abogados. (2019). *La prueba: concepto, objeto y medios de prueba*.
<https://almaabogados.com/la-prueba-concepto-objeto-y-medios-de-prueba>
- Alvarado Bustos, C. (2019). La prueba en el proceso laboral. *Gaceta Jurídica*, primera ed.
- Arévalo Vela, J. (2019). Celeridad en la justicia laboral: Recursos de apelación y casación en la nueva ley procesal del trabajo. *NLPT Revista Especializada*.
https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Arévalo Vela, J. (2021). Revista de Derecho Procesal del Trabajo. *Publicación Especializada Del Equipo Técnico Institucional de Implementación de La Nueva Ley Procesal Del Trabajo Del Poder Judicial. Vol. 3 Núm. 3*.

<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/issue/view/16>

Bouzas Ortiz, J. A. (2017). *Derecho individual del trabajo* (IURE editores (ed.); primera). México: IURE editores, S.A. de C.V.

Calderón Herrera, J. A., Gaviria Dugand, A., & García Sánchez, M. (2021).

Satisfacción con los servicios básicos y crisis de la confianza en las instituciones. https://obsdemocracia.org/wp-content/uploads/2021/06/Satisfaccion_con_los_servicios_basicos_y_crisis_de_la_confianza_en_las_i_j4TquFj.pdf

Carrasco Gil, A. (2020, May). *Una transformación latente y otra pendiente: el Poder Judicial frente al COVID-19*. IDEHPUCP PUCP.

<https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/una-transformacion-latente-y-otra-pendiente-el-poder-judicial-frente-al-covid19/>

Castillo Córdova, L. (2020). *Los procesos en el sistema jurídico peruano* (Palestra (ed.); Primera). Facultad de Derecho - Universidad de Piura.

[https://books.google.com.pe/books?id=IRbeDwAAQBAJ&pg=PT125&dq=sentencia+parte+expositiva,+considerativa+y+resolutiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEWjv2bmd_qT0AhXrmWoFHf-MAwAQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=sentencia parte expositiva%20considerativa y resolutiva&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=IRbeDwAAQBAJ&pg=PT125&dq=sentencia+parte+expositiva,+considerativa+y+resolutiva&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEWjv2bmd_qT0AhXrmWoFHf-MAwAQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=sentencia%20parte%20expositiva%20considerativa%20y%20resolutiva&f=false)

Castro, C. (2020). Una institución desprestigiada. La administración judicial se mantiene como la peor valorada y solo uno de cada cinco españoles avala su funcionamiento. *La Vanguardia*.

<https://www.lavanguardia.com/politica/20200830/483178376827/justicia-cis-valoracion.html>

- Cavani, R. (2017). ¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano. *IUS ET VERITAS*, (55), 112–127.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19762/19822>
- CEJ. (2018). *Satisfacción con el sistema de justicia en Colombia y Latinoamérica*. Corporación Excelencia En La Justicia. <https://cej.org.co/sala-de-prensa/justiciometro/satisfaccion-con-el-sistema-de-justicia-en-colombia-y-latinoamerica/>
- CEPEJ. (2016). *Mesurer la qualité de la justice documento de trabajo de la 28 reunión plenaria de la CEPEJ*. <https://rm.coe.int/16807477e4>
- Chanamé Arriola, J., & Coca Guzmán, S. (2020, October 27). *Los daños punitivos en el ordenamiento peruano. Retos y desafíos*. LP Pasión Por El Derecho.
https://lpderecho.pe/danos_punitivos-ordenamiento-peruano/
- Chanamé Arriola, J. M. (2020, September 24). *Tipos de despido en el ordenamiento peruano*. LP Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- Chanamé Arriola, J. M. (2021a, September 7). *La apelación y otros medios impugnatorios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. LP Pasión Por El Derecho.
<https://lpderecho.pe/medios-impugnatorios-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Chanamé Arriola, J. M. (2021b, September 15). *¿Ante qué juez debo presentar mi demanda laboral? Competencia del juez laboral en la NLPT | LP*.
<https://lpderecho.pe/competencia-juez-proceso-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Chávez Guarniz, M. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desalojo por ocupación precaria - expediente N° 2010-0318-jmy-jx-01-c*.

del distrito judicial de Yarinacocha – 2017 [Universidad Señor de Sipán]. In *Repositorio Institucional - Universidad Señor de Sipán*.

<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6313>

Coca Guzmán, S. J. (2020, December 22). *Indemnización por responsabilidad extracontractual: daño emergente, lucro cesante, daño a la persona y daño moral*. LP Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/indemnizacion-responsabilidad-extracontractual-derecho-civil/>

Coca Guzmán, S. J. (2021a, March 18). *La jurisdicción y la competencia en sede civil. Bien explicado*. LP Pasión Por El Derecho.

<https://lpderecho.pe/jurisdiccion-competencia-codigo-procesal-civil/>

Coca Guzmán, S. J. (2021b, April 9). *¿Quiénes son los sujetos del proceso civil? (partes, juez y auxiliares jurisdiccionales)*. LP Pasión Por El Derecho.

<https://lpderecho.pe/sujetos-proceso-codigo-procesal-civil/>

Código Civil peruano, (2021). <https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>

Código Procesal Civil, (2021). <https://lpderecho.pe/texto-unico-ordenado-codigo-procesal-civil-actualizado/>

Nueva Ley Procesal del Trabajo, (2021). <https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/>

TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral - DL 728, (2021).

<https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). *Casación Laboral N° 321-2017-Lima*.

- Deutsche Welle. (2018, October 5). Perú destituye a un juez del Supremo por liderar una organización criminal. *Deutsche Welle*. <https://www.dw.com/es/perú-destituye-a-un-juez-del-supremo-por-liderar-una-organización-criminal/a-45763796>
- Fernández, C. (2020). *La reposición y la naturaleza de los conceptos devengados*. Coello Abogados. <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (Fondo editorial PUCP (ed.); Primera). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Perú.pdf>
- González Acedo, J. C., & Pérez Aroca, R. (2021). Formación y orientación laboral. Fundamentos. In Ediciones Paraninfo (Ed.), *Ediciones Paraninfo* (Segunda). Ediciones Paraninfo. https://books.google.com.pe/books?id=5HA-EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=despido+2021&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=despido 2021&f=false
- Gozáini, O. A. (2018). *Elementos de derecho procesal civil*. <https://gozaini.com/wp-content/uploads/2018/08/Elementos-de-DPC-Ediar.pdf>
- Guerrero Tintinapón, A. (2018). *Calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte 2017* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21627/Guerrero_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014).

- Metodología de la Investigación* (McGraw-Hill (ed.); Sexta). McGraw-Hill.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf>
- Hidalgo Solórzano, J. F. (2018). *La fijación de los puntos controvertidos. Su importancia en los procesos regulados por el código procesal civil* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://core.ac.uk/download/pdf/196534081.pdf>
- Huaranca Rojas, G. S. (2019). Calidad de las sentencias judiciales emitidas por los juzgados penales de primera instancia en el Distrito Judicial de Ayacucho, 2015 [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13409>
- INEC. (2021). *Boletín Técnico de Resultados 2020*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Multiproposito/2020/202012_Boletin tecnico Multiproposito.pdf
- Instituto Hegel. (2021). *ABC del despido injustificado aplicado en el Perú 2021*. Instituto Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/abc-del-despido-injustificado-aplicado-en-el-peru-2021/>
- Ipsos. (2019). *Opinión Data - Agosto del 2019*. <https://www.ipsos.com/es-pe/opinion-data-agosto-del-2019>
- Ipsos. (2020). *Encuesta Nacional Urbana - Rural*.
https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-08/encuesta_nacional_urbana_agosto_2020_-_gestion_publica.pdf
- Jimenez Silva, L. J. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre cohecho pasivo impropio, en el expediente N° 00790-2017-0-3101-JR-PE-03, del distrito judicial de Sullana-Sullana, 2019. *Universidad Católica Los*

Ángeles de Chimbote.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/13446>

Lazaro Gomez, P. A. (2021). 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 [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. In *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/22215>

León Aquino, L. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020 [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. In *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/22825>

López Betancourt, E., & Larios, E. (2017). *Juicios orales en materia laboral* (IURE editores (ed.); Primera). IURE editores, S.A. de C.V.

LP Pasión por el derecho. (2018). *Breves apuntes sobre el daño moral: la apuesta por su presunción e intentos de cuantificación*. <https://lpderecho.pe/dano-moral-presuncion-cuantificacion/>

LP Pasión por el derecho. (2021a, January 18). *¿Qué y cuáles son los principios del derecho del trabajo?* LP Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/principios-derecho-laboral-importancia/>

LP Pasión por el derecho. (2021b, July 21). *Jurisprudencia relevante sobre reposición laboral*. LP Pasión Por El Derecho.

<https://lpderecho.pe/jurisprudencia-reposicion-laboral/>

- Masache Masache, M. A. (2020). *El acto probatorio del despido intempestivo, en la terminación unilateral por parte de los empleadores* [Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31002?locale=en>
- Maximiliano Paucar, K. M. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia por el delito contra la vida, el cuerpo y la salud en la modalidad de lesiones graves en el expediente N° 01096-2011-0-3205- JR-PE-01, del Distrito Judicial de Lima – Este - Lima. 2016 [Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. In *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1816>
- Meneses Chavarro, L. (2018). *Jurisdicción y Competencia: Derecho Procesal*.
https://books.google.com.pe/books?id=onuDDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=jurisdicción&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=jurisdicción&f=false
- Montoya Obregón, L. M. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Ediciones de la U (ed.); Cuarta). Ediciones de la U.
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y*

redacción de la tesis (Ediciones de la U (ed.); Ediciones).

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Palacios Agurto, C. A. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00748-2017-0-2601-JR-LA-02, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes, 2021 [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. In *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/22044>

Paredes Infanzón, J. (2018, July 10). *Los principios del derecho del trabajo: el principio protector*. LP Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>

Pérez, M. (2021). ¿Qué es Doctrina? » Su Definición y Significado [2021]. In *ConceptoDefinición*. <https://conceptodefinicion.de/doctrina/>

Poder Judicial del Perú. (n.d.). Diccionario Jurídico. In *Poder Judicial del Perú*.

Retrieved October 8, 2021, from

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico

Poder Judicial del Perú. (2021). *Saneamiento procesal y fijación de puntos controvertidos - Nota de prensa*.

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/etioc/s_etioc/as_prensa/as_noticias/c_s_n_programa_saneamiento_procesal_y_fijacion_de_puntos_controvertidos

Quintana García, L. A. (2021). Configuración del daño al proyecto de vida en el derecho del trabajo: aportes desde la jurisprudencia de la corte interamericana

de derechos humanos y la doctrina y jurisprudencia peruana. *E-Revista Internacional de La Protección Social*, 6(1), 416–446.

<https://doi.org/10.12795/E-RIPS.2021.I01.19>

RAE. (2020). instancia | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE. In *Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/instancia>.

Rioja Bermúdez, A. (2017a, February 2). *El derecho probatorio en el sistema procesal peruano*. LP Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/>

Rioja Bermúdez, A. (2017b, October 31). *La sentencia en el proceso civil. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes*. LP Pasión Por El Derecho. <https://lpderecho.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>

Ruiz de Castilla, R. G. (2017). *Las tres partes de una sentencia judicial. Algunos apuntes*. <https://cronicasglobales.blogspot.com/2017/02/las-tres-partes-de-una-sentencia.html>

Rumoroso Rodríguez, J. A. (n.d.). Las Sentencias. *Praxis de La Justicia Fiscal y Administrativa. Centro de Estudios Superiores En Materia de Derecho Fiscal y Administrativo Del Tribunal Federal de Justicia Administrativa*. Retrieved October 8, 2021, from <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/rev12.html>

Rus Arias, E. (2020). Parámetro - Qué es, definición y concepto | 2021 | Economipedia. In *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/parametro.html>

Saavedra Moncada, S. E. (2017). Criterios técnicos de la fijación de los puntos controvertidos en el derecho procesal civil peruano [CYBERTESIS Repositorio

- de Tesis Digitales UNMSM]. In *CYBERTESIS Repositorio de Tesis digitales - UNMSM*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5700>
- Significados. (2018a). Significado de Doctrina (Qué es, Concepto y Definición). In *Significados*. <https://www.significados.com/doctrina/>
- Significados. (2018b). Significado de Normatividad (Qué es, Concepto y Definición). In *Significados*. <https://www.significados.com/normatividad/>
- Sentencia del tribunal constitucional Exp. N° 1124-2001-AA Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú Lima, (2001). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco Huánuco, (March 13, 2003). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Trujillo, Elena. (2019). Indemnización - Qué es, definición y concepto. In *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/indemnizacion.html>
- Trujillo, Elena. (2020a, February 3). *Recurso de apelación - Qué es, definición y concepto*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/recurso-de-apelacion.html>
- Trujillo, Elena. (2020b). Jurisprudencia - Qué es, definición y concepto. In *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/jurisprudencia.html>
- Trujillo, Elene. (2020). Sentencia - Qué es, definición y concepto. In *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/sentencia.html>
- ULADECH. (2015). *Protocolo de estudio de investigación*.
- ULADECH Católica. (2020). *RESOLUCIÓN N° 0535-2020-CU-ULADECH*

Católica. https://investigacion.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/2020/08/lineas_de_investigacion_institucional_2020.pdf

Valenzuela Pirotto, G. F. (2020). Enfoque actual de la motivación de las sentencias. Su análisis como componente del debido proceso. *Revista de Derecho*, 21, 72–90. <https://doi.org/10.22235/RD.VI21.2103>

Vasquez Dios, J. L. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y reposición de empleo, en el expediente N° 00011-2013-0-2602-Jm-La-01, del distrito judicial de Tumbes -Tumbes. 2021 [Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. In *Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/24048>

Vásquez Rojas, D. E. (2021). Derecho fundamental del acceso a la justicia y políticas institucionales del Poder Judicial en la lucha contra la corrupción en el Perú. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 13(15), 127–161.
<https://doi.org/10.35292/ROPJ.V13I15.392>

Velilla, N. (2020, January 22). Es imprescindible que los jueceselijamos democráticamente a doce de los veinte vocales del CGPJ”. *Lawyerpress NEWS*.
<https://www.lawyerpress.com/2020/01/22/natalia-velilla-mujer-jurista-2019-es-imprescindible-que-los-jueces-elijamos-democraticamente-a-doce-de-los-veinte-vocales-del-cgpj/>

Westreicher, G. (2020). Indemnización por despido - Qué es, definición y concepto. In *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/indemnizacion-por-despido.html>

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: Evidencia empírica

EXPEDIENTE N° : 00719-2018-0-3101-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO
JUEZ : JZ
ESPECIALISTA : ESP
DEMANDANTE : DTE
DEMANDADO : DDA

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS (02)

Sullana, once de marzo del año dos mil diecinueve.

VISTA; la presente causa laboral, signada con el número **00719-2018-0-3101-JR-LA-01**, seguido por **DTE** contra **DDA**, sobre **REPOSICIÓN LABORAL POR DESPIDO INCAUSADO e INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**, tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

- 1.1. El accionante DTE sostiene en su escrito de demanda obrante de folios 94 a 124, lo siguiente:
 - Señala que ingresó a laborar para la demandada con fecha 09 de marzo de 2016 como Supervisor Zonal de Cobranzas (desempeñando funciones de cobranzas de la cartera de clientes asignada mensualmente a su portafolio), siendo que a partir del 01 de marzo de 2018 laboró como supervisor de cobranza especializada y a partir del 01 de junio de 2018 ocupó el puesto de supervisor de cobranza prejudicial, bajo la modalidad de contratos temporales de trabajo por incremento de actividad hasta el día 31 de agosto de 2018, fecha en que la demandada extinguió el contrato de trabajo.
 - Indica que los contratos a plazo fijo celebrados con el accionante ocultaron una relación laboral a plazo indeterminado por cuanto la actividad para la que fue contratado –Supervisor Zonal de Cobranza– respondía a una necesidad

permanente de la empresa. Es decir, cada uno de los contratos a plazo fijo celebrados simularon la existencia de una causa objetiva y así la emplazada ha incurrido en fraude a la ley por lo que se ha producido la desnaturalización de la relación laboral en atención a lo previsto por el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- Señala que otra causal de desnaturalización se configuró cuando la emplazada pese a haber concluido el vínculo laboral, continuó enviándole correos electrónicos al accionante a fin de que éste cumpla con sus obligaciones ordinarias, por tanto, nunca existió la supuesta desaparición de la necesidad temporal de contratación que llevó a la demandada a concluir el contrato temporal de trabajo N° 9359-2018.
- Manifiesta que sólo podía despedírsele por causas relacionadas con su conducta o capacidad. Sin embargo, con fecha 31 de agosto de 2018, extingue el vínculo laboral de manera verbal, no comunicándole la causa objetiva del despido, menos aún se inició un debido procedimiento de despido conforme al artículo 31° de la LPCL, dado que la emplazada se amparaba en la supuesta culminación del contrato, vulnerando el derecho al trabajo y al debido proceso del accionante.
- Alega que la empresa demandada debe reponerlo en su puesto de trabajo así como debe responder por los daños y perjuicios ocasionados, por lo que deberá reconocerle como lucro cesante el equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo que no laboró para la emplazada así como todos los beneficios sociales que hubiera gozado en caso hubiera continuado laborando, además de los daños punitivos devengados de los aportes no realizados durante el periodo no trabajado y la suma de S/10,000.00 Soles por daño moral.

1.2. La demandada DDA contestó la demanda, que obra de folios 185 a 213, en los siguientes términos:

- Niega y contradice todos y cada uno de los extremos de la demanda, niega que haya existido simulación o fraude a las normas laborales; así como desnaturalización alguna de los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad; por cuanto su celebración, ejecución y extinción se han efectuado conforme a los lineamientos establecidos en la LPCL.

- Manifiesta que el contrato por incremento de actividad puede ser válida, legítima y legalmente empleado, incluso, para las actividades permanentes, ya que está enfocado a cubrir una situación específica en la empresa, esto es, la “incertidumbre” en el sentido que no se conoce su concreta o específica duración, pero ésta no será para siempre, y este hecho justifica plenamente la contratación temporal y no permanente.
- Sostiene que habiendo cumplido con señalar en los contratos la causa objetiva que originó su contratación, no es posible afirmar que estos se hayan desnaturalizado y como consecuencia, la relación laboral se haya transformado en una de duración indeterminada, ni mucho menos haberse producido un fraude en la contratación, como afirma erradamente el demandante, únicamente porque considera las labores del área de cobranzas como unas de naturaleza permanente. Debiendo precisarse que conforme al artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es el trabajador quien debe demostrar la simulación o fraude alegado, circunstancia que no ha ocurrido en el presente caso.
- Respecto a los correos electrónicos señala que es una cuenta de correo institucional que no es de propiedad del accionante sino de DDA, y para acceder a dicha cuenta el actor tendría que iniciar sesión indebidamente en dicha cuenta de correo, incluso se advierte que el demandante pese a su conocimiento de culminación de vínculo laboral, remitió correos electrónicos a las cuentas de los colaboradores de DDA apreciándose que es él quien ingresa a una cuenta de correo institucional de DDA que ya no debe utilizar.
- Sostiene que no se puede hablar de despido por cuanto el demandante en ningún momento ha cumplido con acreditar que siempre fue un trabajador a tiempo indefinido, y porque no ha existido ninguna vulneración de su derecho al trabajo por el solo hecho de alegar el término de servicio, causa válida de extinción del contrato de trabajo. Por tanto, se descarta cualquier derecho a la reparación por los daños y perjuicios, pues no existe nada que deba repararse, lo cual guarda plena conformidad con lo que dispone el artículo 1971° del Código Civil.

1.3. Actividad procesal de mayor relevancia en el presente proceso

- El escrito de demanda, que corre de folios 94 a 124.

- El escrito de contestación de demanda, que corre de folios 185 a 213.
- El Acta de Audiencia de Conciliación, que corre de folios 214 a 215, y su grabación de audio y video.
- El Acta de Audiencia de Juzgamiento, que corre de folios 216 a 219, y su grabación de audio y video.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

INTRODUCCIÓN:

PRIMERO.- El proceso laboral es un instrumento de carácter adjetivo, de la que se vale el Derecho del Trabajo (Derecho Sustantivo) para dar solución a los conflictos jurídicos de naturaleza laboral, formativa, cooperativista y administrativa; y en especial, destacando aquellos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo con el fin de llegar a materializar el valor justicia, impartíendola conforme a derecho, pues se trata de uno de los bienes máspreciado que toda sociedad desea alcanzar. No debemos olvidar que la finalidad del proceso es poner fin al conflicto de intereses (con relevancia jurídica) y lograr la paz social en justicia, según lo establecido en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil. Para ello, resultando de imperiosa necesidad señalar que el proceso laboral tiene que desarrollarse bajo ciertos lineamientos, verbigracia, los lineamientos del principio – derecho al Debido Proceso, que posee toda persona sin restricción alguna, y que consiste en exigir del Estado tutela jurisdiccional efectiva, ante un juez competente, independiente e imparcial, que otorgue a los justiciables determinadas garantías (no solo las mínimas e indispensables) con el fin de asegurar un correcto juzgamiento con un resultado acorde a nuestro ordenamiento jurídico vigente, y que finalmente se garantice la efectividad de la sentencia, pues como bien lo señala el autor español Chamorro Bernal: *“el poder judicial está asimismo obligado, obviamente, a promover la efectividad del derecho a la tutela judicial (...). Ese deber constitucional de los jueces y Tribunales de velar por la efectividad de la tutela no se limita, por otra parte, sólo al aspecto procesal, sino que también existe en el aspecto material o de fondo, en el sentido de resolver el problema planteado”*. Así pues, el Debido Proceso es un derecho esencial que

tiene no solamente un contenido constitucional y procesal, sino que en el caso del Derecho Procesal del Trabajo se envuelve dentro de un ropaje de corte propiamente social, como señala el maestro español Rodríguez Piñero *“El derecho procesal del Trabajo se inserta en la línea de lo que la doctrina de habla hispana ha llamado Derecho Procesal Social; es decir, el proceso de trabajo ha de ser un proceso “socializado”, lo cual supone necesariamente un proceso como valor primordial (...) tenga la búsqueda de la verdad objetiva y como igualdad admita la igualdad sustancial, sacrificando así a veces la igualdad formal o la libertad tradicional de iniciativa de las partes. Esta socialización no debe, sin embargo, llevarse a extremos tales que se destruya el personalismo que está en la esencia propia del Derecho del Trabajo; se trata de “asegurar la justicia sin destruir la libertad”. De ahí el carácter “intermedio y peculiar” del proceso de trabajo, que responde a la peculiar compenetración, fusión y el equilibrio de lo privado y lo público, lo disponible y lo indisponible, lo individual y lo social que es propio del Derecho del Trabajo”*. Es por ello que, el proceso laboral resulta ser el instrumento procesal idóneo para resolver los conflictos originados por el binomio trabajador – empleador, debiendo los magistrados actuar siempre bajo la luminaria de la justicia, entendida esta como un Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde con criterio de razonabilidad e imparcialidad.

SEGUNDO.- Sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales en la resolución de los conflictos, tenemos que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley”*, esto de conformidad con lo expresamente establecido en el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Así tenemos que *los jueces en general, son los primeros guardianes de la Constitución cuyas normas fundamentales contienen el estatuto de protección laboral, estructurado con el deber de protección que le impone el propio ordenamiento jurídico; ello implica que aquellos resuelvan el conflicto puesto a su conocimiento de manera integral,*

buscando que la respuesta jurisdiccional sea acorde con lo normado en la Norma Fundamental.

Por otro lado, es pertinente resaltar una de las principales innovaciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual viene a ser la *Oralidad* dentro de la dinámica que encierra este nuevo proceso, y es en función de este principio, como bien lo explica el profesor Gómez Valdez que “*el juez puede interrogar a las partes, a los testigos y a los terceros (litispendientes) con la mayor seguridad, a fin de llegar a obtener la verdad*”, continúa diciendo que “*la oralidad permite la transmisión simple, económica y rápida de las acciones procesal en general*”. En ese sentido, la oralidad como característica fundamental de los procesos laborales ha sido enfática y reiteradamente recomendada por la doctrina. Por consiguiente, el objetivo fundamental de que se actúe ante el Magistrado por medio de la palabra hablada, y por ende, a través del debate laboral va a facilitar el contacto directo con las partes y las pruebas, lo que permitirá la mejor averiguación del supuesto fáctico, así como la más clara fijación de las pretensiones de las partes. Así pues la Oralidad y el Principio de Inmediación están estrechamente vinculados.

TERCERO.- Resulta necesario recalcar, además, que si bien el proceso laboral se rige por el *Principio de Veracidad*; esto es, que existe el imperativo de resolver en base a la realidad de los hechos; no es menos cierto que, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, trae consigo presunciones legales y judiciales que constituyen una de las expresiones del principio protector en el terreno del Derecho Procesal del Trabajo orientadas a *flexibilizar* – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a la condición de desventaja probatoria de la parte demandante. Así pues, en palabras del magistrado supremo Arévalo Vela “*la carga de la prueba es la conducta que deben tener las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al Juez adquirir una convicción, basada en la cual declare el derecho controvertido*”, continúa señalando que “*la inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a quien niega su existencia. El fundamento de esta regla de prueba*

radica en el hecho que al ser considerado el trabajador como la parte débil de la relación laboral, le es más difícil, acceder a los medios de prueba necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos, siendo que por el contrario, el empleador en su condición de parte dominante de la relación, tiene más facilidad para acceder a los medios de prueba". Sin embargo, considero de suma importancia, para el proceso laboral, señalar que la inversión de la carga de la prueba no es una regla procesal de carácter absoluto pro operatur, sino que debe ser aplicada de manera taxativa en aquellos casos señalados por la ley, como ha quedado establecido en las reglas contenidas en el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del trabajo, debiendo el trabajador –para los demás casos– probar los hechos que alega.

No podemos dejar de mencionar que el principio de veracidad también tiene su correlato fáctico en la conducta procesal de las partes, pues supone la primacía de la orientación publicista del Derecho Procesal, en buena cuenta que la veracidad, la lealtad, la buena fe y la probidad constituyen exigencias en aras de una moralización del proceso. Los valores señalados no son sino reglas de conducta que debe estar presente durante todo el desempeño de las partes dentro de un proceso, debiendo estas y sus abogados encuadrar sus conductas dentro de las reglas ya señaladas.

Cabe aquí resaltar lo que dice el autor nacional Oxal Avalos Jara con respecto al principio de veracidad: *“Consideramos que el principio de veracidad extiende sus alcances también a la actividad probatoria en el sentido que, prima facie, debe asumirse de que todo lo aportado lo por las partes es veraz en la medida que no se demuestre lo contrario. De esta forma, si alguna de las partes puede acreditar que cierto hecho se sustenta en hechos falsos, este principio quedaría de lado, dando paso a lo real y certero*”. Se trata, pues, de un principio que guarda estrecha vinculación con el principio de primacía de la realidad, ambos están orientados a la obtención de la verdad real de los hechos acontecidos entre las partes.

SOBRE LA DEBIDA MOTIVACION DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

CUARTO.- Nuestra Constitución Política del Estado señala en el inciso 5 de su artículo 139° que son principios y derechos de la función jurisdiccional “*La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan*”. En ese sentido, la debida motivación de resoluciones es un principio básico que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y es, a su vez, un derecho humano fundamental de los justiciables de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones pertinentemente propuestas. En esa línea de razonamiento se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente 8125-2005-PHC/TC11, de fecha 14 de noviembre de 2005, cuando en su fundamento décimo primero señala lo siguiente: “*En efecto, uno de los contenidos 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 exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos que al juez (...) corresponde resolver*”. En función a los fundamentos señalados, este Juzgador está en la obligación de motivar las resoluciones que emita, pues es un imperativo de orden constitucional resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal; pues, de atentar contra el derecho a la debida motivación de las sentencias, también se estaría vulnerando el derecho a la tutela

judicial efectiva de los justiciables. Con respecto a las congruencias de las sentencias, el profesor Chamorro Bernal señala que *“es una doble exigencia del derecho a la tutela judicial y de la prohibición de indefensión. Del derecho a la tutela porque la incongruencia omisiva o ex silencio equivale a no dar respuesta judicial a la cuestión planteada, en definitiva, a una denegación técnica de justicia y de la prohibición de indefensión porque los supuestos más normales de incongruencia ultra o extra petita suponen que, en el exceso o en el defecto, no ha existido posibilidad de defensa para algunas de las partes”*. En ese sentido, la incongruencia trae consigo la violación del derecho fundamental al debido proceso, pues implica el desconocimiento de dos principios básicos de todo proceso, los principios de contradicción y de defensa.

HECHOS NO NECESITADOS DE PRUEBA Y MATERIA DE CONTROVERSIA EN LA PRESENTE CAUSA

QUINTO.- Previamente a identificar los hechos que requieren de actuación probatoria, cabe señalar que durante la audiencia de juzgamiento se fijaron como hechos que no requieren de actuación probatoria los siguientes: i) Contratos temporales por incremento de actividad; ii) El cargo que desempeñó el actor siempre fue el mismo, solo con diferente denominación, primero como Supervisor de Cobranza, luego como Supervisor de Cobranza Especializada y Supervisor de Cobranza Prejudicial. Ahora bien, corresponde en este punto señalar las pretensiones sobre las cuales corresponde emitir pronunciamiento, y que vienen a ser las siguientes:

- Desnaturalización contractual.
- Existencia de despido incausado.
- Indemnización por daños y perjuicios:
 - a. Lucro cesante
 - b. Daño punitivo
 - c. Daño moral.

En ese sentido, el órgano jurisdiccional está en la obligación de llevar a cabo un exhaustivo y razonado análisis del caso, esto con el objeto de averiguar la verdad material (y objetiva) y las circunstancias en que se dieron los hechos, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y realza la labor del Juez motivándolo en su tarea de buscar la tan ansiada realidad fáctica, ello por aplicación del Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que en palabras del Magistrado Javier Arévalo Vela “(...) *el juez debe buscar la verdad de los hechos entre lo que manifiestan las partes, que es su versión de los mismos, información que siempre no es veraz, ósea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; ósea porque una de las partes pretende inducir al error al juez con informaciones falsas o distorsionadas*”. En otras palabras, lo que se busca finalmente es hacer que prevalezca la verdad real sobre la verdad formal o aparente.

SOBRE LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS MODALES SUSCRITOS

SEXTO.- El Contrato de Trabajo viene a ser una institución jurídica trascendente en el ámbito del Derecho del Trabajo, estando regulado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, y siendo así, puede celebrarse ya sea por tiempo indeterminado (sin plazo de vencimiento), a tiempo parcial o sujeto a modalidad (estos últimos a plazo determinado), donde el primero no tiene una formalidad que lo sujete en su desenvolvimiento, dado que puede ser verbal o escrito; mientras que, los otros dos casos deben realizarse de acuerdo a las reglas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico, dado que ambos constituyen una excepción a la regla general que es la contratación a plazo indefinido. Asimismo, el autor nacional Elmer Arce Ortiz señala que: “*la contratación (temporal) ha de entenderse excepcional respecto de la contratación por tiempo indefinido, en atención a la proyección que tiene el derecho al trabajo sobre las relaciones laborales, y dado que la contratación temporal, debería confinarse a actividades transitorias*”. El profesor Boza Pro, sobre la contratación laboral, señala que

“acreditada la existencia de del contrato de trabajo se presume que la duración del mismo es indefinida. No obstante, se trata de una presunción relativa, por lo que podrá demostrarse en cada caso, y siempre que se cumplan los requisitos señalados en la ley, que el contrato de trabajo está sujeto a alguna modalidad (contrato temporal)”. Siguiendo la misma línea de argumentación, resulta de valiosa utilidad la doctrina jurisprudencial emitida por nuestro Tribunal Constitucional; así pues, el Supremo Intérprete de nuestra Carta Magna mediante Sentencia de fecha 19 de diciembre del año 2003, recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC15, respecto de las reglas de contratación laboral en nuestro ordenamiento jurídico, dejó establecido en su fundamento tercero que *“(…) Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional (…)*”. De igual manera, reafirmó dicho criterio en su sentencia de fecha 07 de noviembre del año 2007, en el Expediente N° 10777-2006-PA/TC16, quien manifestó en su fundamento sétimo que *“(…) se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado (…)*”. Queda claro, entonces, que la regla general de contratación en nuestro ordenamiento jurídico laboral es la contratación a plazo indeterminado, siendo la excepción a esta regla la contratación a plazo fijo, el cual requiere el cumplimiento de ciertas reglas o exigencias establecidas en nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente.

Ahora bien, respecto de la actividad probatoria, corresponde al empleador demostrar la observancia, validez y el cumplimiento de las formalidades y empleo de la contratación laboral sujeta a modalidad (**contrato por incremento de actividad** en el presente caso) ya que es éste – el empleador– quien tiene la carga de la prueba, dado que resulta ser una obligación laboral que lo vincula, ello conforme lo dispone el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: *“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria (…)*”; fórmula legal que guarda concordancia con el artículo

188°del Código Procesal Civil que señala: “*Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes*”. Del mismo modo, el artículo 23.4 del citado texto jurídico procesal establece que: “*De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)*”. Este criterio también ha sido recogido por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, quien mediante sentencia de fecha 24 de agosto del 2009 recaída en el expediente N° 719-2009-1SL, señaló en su considerando quinto lo siguiente: “*(...) el empleo de la contratación modal o la contratación a tiempo parcial amerita por parte del empleador la carga de probar el cumplimiento de la observancia de la forma prevista, bajo sanción de nulidad, como parte de las obligaciones laborales que le atañen (...), resulta claro que ante la afirmación en el proceso por el empleador de la existencia de una contratación laboral sujeta a modalidad, en forma indiscutible, le corresponde la carga de probar tal afirmación (...)*”. El ya citado profesor Arce Ortiz, respecto de los requisitos de la contratación modal señala lo siguiente: “*la forma en el contrato de trabajo sujeto a modalidad ha de tener también, al igual que el objeto y la duración, una gran relevancia como límite. Y atendiendo a lo dispuesto por nuestra legislación destacan básicamente dos: En primer lugar, la forma escrita. En segundo lugar, la notificación de los contratos a la Autoridad Administrativa de Trabajo con fines de conocimiento y registro*”.

SÉTIMO.- Habiéndose establecido que la contratación modal es una forma de contratación de naturaleza excepcional, dada la temporalidad de la misma, en comparación a la contratación a plazo indeterminado (también llamado “indefinido”), es que deben cumplir ciertos requisitos, los cuales vienen a ser los siguientes: La Existencia, la Forma y el Fondo. En el presente caso, es imperativo efectuar un análisis sobre el cumplimiento de las exigencias anteriormente señaladas, así tenemos:

a. Sobre el requisito de forma:

El artículo 73° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 señala que *“Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro”*. A nivel jurisprudencial, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia en Casación Laboral recaída en el expediente 650-2013, de fecha 11 de octubre del 2013, señaló en su considerando décimo sétimo lo siguiente: *“En cuanto a los contratos celebrados (...) este Supremo Tribunal aprecia que la Sala Superior conforme a la valoración conjunta y razonada de los mismos ha determinado en sede de instancia que el Poder Judicial no ha acreditado que tales contratos hayan sido puestos a conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo incumpléndose con lo dispuesto por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97- TR (...)”*, lo que evidencia que su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo es un requisito de validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Ahora bien, esta judicatura debe determinar si la demandada ha cumplido o no con este requisito formal, esto es, el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo conforme lo exigía el artículo 73° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, por lo que estando al análisis de dicha normatividad, se deduce que la documentación consistente en contratos de trabajo a plazo fijo determinado debe ser extendida por triplicado, siendo importante, que una copia debe ser registrada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Así pues, del acervo probatorio presentado por la demandada se tiene que ha presentado 06 copias certificadas de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad, los mismos que corren en autos a folios 25 a 42 y 142 a 154 cuyo periodo comprende del 09 de marzo de 2016 al 31 de agosto de 2018; siendo que sólo dos de ellos contienen el sello de recepción de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Sede de Sullana de conformidad con el artículo 73° del Decreto Supremo 003-97-TR.

Si bien es cierto, el artículo 73° del Decreto Supremo 003-97-TR ha sido modificado mediante el Decreto Legislativo N° 1246, norma que suprime la obligatoriedad de registrar los contratos de trabajo sujetos a modalidad, esta modificatoria es aplicable a los contratos suscritos por las partes con posterioridad al 07 de diciembre de 2016, fecha en que entró en vigencia la modificatoria señalada; de lo que se colige que la emplezada sí ha cumplido con el requisito señalado.

b. Sobre el requisito de escrituralidad:

Cabe precisar, prima facie, que el accionante inició sus labores con fecha **05 de marzo del 2016** (por error se consignó 2015), según se advierte de la revisión del medio de prueba consistente en *Declaración jurada de conocimiento de la gestión de seguridad de la DDA*, obrante a folios 171 y reverso, según la cual se obtiene que el accionante en su calidad de Supervisor zonal de cobranzas suscribió dicha declaración aceptando las reglas contenidas en el citado documento, situación que evidencia que a la fecha indicada ya el actor se encontraba desarrollando sus labores para la cual fue contratado; contratación que culminó el 31 de agosto de 2018, según se advierte de la revisión y análisis del medio de prueba consistente en el certificado de trabajo emitido por la parte demandada a folios 24. Se advierte, entonces, que el actor laboró de manera continua e ininterrumpida para la parte demandada. Ahora bien, es menester invocar el requisito de Escrituralidad, es decir, demostrar que hayan sido celebrados por escrito durante la prestación de labores. En ese sentido, esta judicatura va a revisar si la emplezada ha cumplido con demostrar la existencia de los contratos celebrados con la accionante; para tal fin se ha elaborado el siguiente cuadro:

CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO FIJO	PERIODO	FECHA DE SUSCRIPCIÓN	FOLIOS
Contrato de Trabajo sujeto a modalidad	09.03.2016 al 31.08.2016	09.03.2016	142 a 143
Contrato de Trabajo sujeto a modalidad	01.09.2016 al 28.02.2017	01.09.2016	144 a 145
Contrato de Trabajo sujeto a modalidad	01.03.2017 al 31.08.2017	01.08.2017	146 a 148
Contrato de Trabajo sujeto a modalidad	31.08.2017 al 28.02.2018	31.08.2017	149 a 150

Ahora bien, se puede verificar que el requisito de la Escrituralidad no se ha cumplido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72° del TUO del Decreto

Legislativo 728 que prescribe: *“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”* (el subrayado es mío), dado que antes de celebrarse el primer contrato de trabajo, el actor ya venía desempeñándose como supervisor zonal de cobranzas, esto es, desde el 05 de marzo, escenario que no armoniza con la fecha del primer contrato suscrito por las partes, que obra de folios 142 a 143, y que data de fecha 09.03.2016.

c. Sobre el requisito de causalidad (causa objetiva de contratación)

Sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior, se hace necesaria la verificación u observancia del principio de la causalidad objetiva, el cual se encuentra recogido por los artículos 53°, 72° y 73° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728. Vale decir que, se mencionen de manera razonada y objetiva las causas justificantes para que las partes (empleador y trabajador) suscriban un determinado contrato de trabajo sujeto a modalidad, por lo que su incumplimiento va conllevar a que nos encontremos ante la figura de fraude a la ley laboral de conformidad con el inciso d) del artículo 77° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido, postula el profesor Wilfredo Sanguinetti Raymond cuando se refiere a los supuestos fundamentales de desnaturalización: *“El primero y más importante de ellos es el relativo a la existencia de “simulación o fraude” a las normas establecidas por la LPCL, al que alude la letra d) [del artículo 77° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728]. La situación prevista aquí nos es otra, evidentemente, que la de ausencia de causa válida que justifique la contratación temporal. Dicho en otras palabras: se recurre a esta para la atención de necesidades empresariales permanentes y no transitorias, en un intento de eludir la configuración de un nexo por tiempo indefinido”*. Asimismo, Elmer Arce Ortiz manifiesta que el fraude a la ley se debe analizar como: *“proscriptor de comportamientos elusivos o contrarios a la regla de indefinición de la relación laboral que defiende la Constitución y, en teoría, la LPCL”*. Dicho autor agrega que *“el negocio fraudulento será el que pretenda sustraer de su ámbito natural a*

la norma que se utiliza, pues usa la ley para un fin distinto del perseguido por ella". Resulta importante plasmar en esta Sentencia lo que señala el profesor Blancas Bustamante citando al profesor Sanguinetti Raymond (SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. "Los contratos de Trabajo de duración determinada". 2008. 2ª Ed. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 32): "También es significativo que entre los contratos de duración determinada o sujetos a modalidad, la modalidad que registrar el mayor número de trabajadores es la de "inicio o incremento de actividad", que representa el 40% del total de aquellos; modalidad cuyo diseño normativo, no obedece, en modo alguno al principio de causalidad –basado en la naturaleza temporal o accidental de la labor– que debe regir la contratación temporal, pues como lo señala Sanguinetti, en juicio que compartimos, "(...) este contrato se convierte en una peligrosa vía para la elusión de todo régimen de contratación causal diseñado por la ley. Y es que, llevada hasta sus últimas consecuencias, la definición que se aporta es capaz de permitir que prácticamente todo nuevo puesto de trabajo que se cree, al estar vinculado en línea de principio a un incremento de las actividades de la empresa, pueda ser cubierto por personal temporal". En ese escenario, resulta válido indicar que los contratos suscritos no contienen una cláusula objetiva clara y precisa, solo indica que: "(...) requiere cubrir de manera temporal las necesidades de Recursos Humanos originados por el incremento de las actividades realizadas por el área de Cobranzas, como consecuencia del crecimiento que ha experimentado la empresa y, con ello, de las exigencias que esta área debe cumplir". En otras palabras, todo empleador debe expresar con claridad y sustento las razones por las cuales contrata a un trabajador a plazo fijo, situación que no se ha producido en el presente caso, por cuanto no especifica y/o detalla las actividades realizadas por el área de Cobranzas ni las exigencias que se deben cumplir, ni mucho menos explica o enumera las funciones de un Supervisor Zonal de Cobranza, únicamente de manera muy general en la cláusula segunda de todos los contratos adjuntos establece que: "(...) realizará las labores propias y complementarias del puesto al cual es asignado"; asimismo, es de advertir que en la misma cláusula se aprecia que deja abierta la posibilidad para que el trabajador desempeñe otra actividad u ocupe otro cargo al señalar que: "(...) así como cualquier otra actividad para la cual sea designado. Se deja constancia

que la asignación y/o reasignación de funciones, así como el puesto de trabajo, es atribución de DDA en su condición de empleador". En ese sentido, se colige que la cláusula objetiva de contratación no ha sido estrictamente determinada por la parte demandada, lo que conlleva a concluir que lo suscrito en la cláusula segunda de los contratos modales adjuntos tiende a generar confusión respecto de la verdadera labor para la cual ha sido contratado el accionante.

Por otro lado, la entidad emplazada trata de justificar objetivamente la contratación del accionante con el medio de prueba denominado "*indicadores de mora a nivel nacional – DDA*", a folios 156, y que abarca un rango temporal desde el mes de setiembre de 2015 a febrero de 2016; sin embargo, dichos indicadores son globales y corresponden a todas las sedes, sin discriminar los niveles de mora de cada una de ellas, información que resulta ser de mucha trascendencia para llevar adelante una contratación laboral, más aún si se tiene en cuenta que el actor se desempeñó inicialmente en la ciudad de Tumbes y luego en la ciudad de Piura. En ese mismo escenario, y sin perjuicio de ello, la parte demandada no ha logrado demostrar que posterior a febrero de 2016, los rangos de mora seguían manteniéndose en los mismos niveles de modo de que habilite a la entidad emplazada a seguir contratando al actor bajo la misma modalidad contractual. Finalmente, tampoco ha logrado acreditar que los niveles de mora habían bajado considerablemente o desaparecido a efectos de no renovar la contratación del demandante.

Así las cosas, esta judicatura es enfática en señalar que no se ha cumplido con el Principio de Causalidad Objetiva; en consecuencia, se ha desnaturalizado toda la contratación modal celebrada. En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha señalado en la Sentencia recaída en el expediente 583-2013-PA/TC21, de fecha 06 de junio del 2013, que la causa objetiva debe estar debidamente justificada con información relevante que permita establecer que efectivamente existió una causa concreta de contratación; así pues nuestro Supremo Intérprete de la Constitución ha señalado lo siguiente: "*Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la*

contratación temporal del demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a la existencia un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de la PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL ÁREA DE OPERACIONES”, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar”.

Cabe aquí hacer mención en toda su magnitud al Principio de Primacía de la Realidad, según la cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. El maestro uruguayo Américo Pla, citando al jurista mexicano Mario de la Cueva, señala lo siguiente: *“La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”.* En ese escenario, la demandada, al no establecer de manera concreta y clara las causas objetivas de contratación, ha cometido un fraude a las normas laborales de orden público, específicamente al artículo 72° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, que señala lo siguiente: *“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y **las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral”* (El resaltado es mío). Ahora bien, al determinarse la existencia de fraude a la ley, por las razones ya señaladas, esta

judicatura determina que la demandada ha cometido una infracción al *orden público laboral*.

En ese contexto, ésta Judicatura considera que al no haberse cumplido con las exigencias que la ley prevé, esto es, al no haberse cumplido con los requerimientos estipulados para la contratación a plazo fijo, resulta válido señalar que el trabajo realizado por el accionante ha tenido de **manera real una naturaleza permanente y continua**, debido a que la misma parte demandada ha reconocido en su escrito de contestación “(...) *el contrato por incremento de actividad puede ser válida, legítima y legalmente empleado, incluso, para las actividades permanentes, ya que está enfocado a cubrir una situación específica de la empresa*”; siendo razonable determinar la desnaturalización de los citados contratos, y declarar la existencia de ***un contrato de trabajo por tiempo indeterminado de los dos periodos laborados al amparo del régimen laboral de la actividad privada***, tal y como se ha señalado en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR: *Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...)d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley*”, situación que se ha producido en el presente proceso.

DETERMINACION DE LA EXISTENCIA DE UN DESPIDO INCAUSADO

OCTAVO.- Con respecto a este extremo de la pretensión del accionante, este Juzgador, previamente, expresa lo siguiente:

- a. Empiezo este análisis destacando lo señalado en el artículo I de la Constitución Política del Estado que señala “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”, enunciado que no hace sino reconocer a la persona humana como el ente máximo de la sociedad; y dispone de todo el poder estatal y de la sociedad para su protección y respeto. Bajo esa premisa base de rango constitucional se tiene que la dignidad de la persona humana se convierte en la fuerza centrípeta sobre la que gira todo nuestro sistema jurídico sin excepción alguna, obligando no solo al Estado, sino también a la

sociedad, a otorgar todas las garantías y condiciones necesarias que permita su adecuada protección –en todos los ámbitos en los que sea necesario, esto con el objeto de que la persona alcance un desarrollo pleno e integral, así como una armonía esencial, en su relación con la comunidad en la que se desarrolla. Así las cosas, la dignidad de la persona como valor central, emana de la justicia, la vida, la libertad, la igualdad y la solidaridad, que son dimensiones básicas de la persona, que se convierten en valores y determinan la existencia y legitimidad de los derechos reconocidos por nuestra Constitución. Bajo el mismo criterio, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N° 0044-2004-AI23, señaló que: *“la dignidad de la persona humana se configura como un principio-derecho constitutivo de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce”*.

- b. Cabe indicar que la Carta Magna ha encomendado al Estado la sagrada misión de vigilar el cumplimiento y no vulneración de los derechos fundamentales de la persona humana, en todo ámbito, no siendo el plano laboral la excepción, y para tal fin ha de desplegar todas las fuerzas necesarias para la defensa de los derechos señalados. Así pues, podemos apreciar que el Derecho al Trabajo está ubicado en el rango máximo de nuestro ordenamiento jurídico, vale decir, tiene rango constitucional, y cuya fórmula jurídica se encuentra en el artículo 22° de nuestra Carta Magna cuando señala que el trabajo *“Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*, así como, lo expresado en el artículo 23°: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*, así como también lo establecido por el artículo 24° *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. (...)”*. Resulta importante traer a colación lo que señala el profesor Carlos Blancas Bustamante cuando al referirse sobre los derechos laborales fundamentales precisa lo siguiente: *“Asumiendo esta perspectiva, los derechos laborales fundamentales encuentran su sustento firme y directo en la dignidad humana, la cual funda las normas protectoras del trabajador, justifica las*

prestaciones y obligaciones que el Estado impone al empleador para compensar la desigualdad real entre este y el trabajador (...) para obtener un trato digno, mejorar sus condiciones de trabajo y tutelar sus derechos”.

- c. Para Carrillo Calle la Constitución de 1993 ratifica el reconocimiento de la eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales, lo que garantiza en el ámbito de la relación laboral, el respecto a la dignidad del trabajador y la aplicación de los derechos laborales inespecíficos. En ese mismo talante, el profesor Gerardo Eto Cruz menciona que la Constitución Política: *“se nos presenta como la fuente de fuentes de un sistema jurídico y con una enérgica pretensión de afirmarse en la cotidianidad de la vida”*, dado que se trata de una norma jurídica con vinculación erga omnes; así pues, el Derecho del Trabajo no es ajena a las normas con rango constitucional, todo lo contrario, las normas laborales también forman parte de ese conjunto privilegiado de derechos fundamentales que requieren especial protección, de modo tal que una posible vulneración de estos no atente valores esenciales como la dignidad humana, pues de ser así se dejaría vacío de contenido el artículo 1° de nuestra Carta Magna, ya citado líneas arriba. Por otro lado, también es necesario tener presente que ningún derecho puede ejercerse de manera ilimitada, sino todo lo contrario, su ejercicio está sujeto a restricciones de modo tal que no se cometan excesos por quienes detentan la titularidad de los mismos. En ese sentido, Toyama Miyagusuku nos dice que *“los derechos constitucionales no pueden ejercerse en forma ilimitada, existen restricciones, y es necesario delimitar adecuadamente los derechos de los trabajadores y de los empleadores sobre la base de criterios no arbitrarios (...) siguiendo lo expuesto en el artículo 200° de la Constitución de 1993, los criterios de proporcionalidad y razonabilidad deberían ser utilizados cuando nos encontremos ante derechos en conflicto: el juicio de razonabilidad es lo primero y, tras ello, el juicio de proporcionalidad –que considera los sub criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad misma (...)”*. Así las cosas, esta judicatura actúa con criterio de imparcialidad y objetividad, debiendo analizar los hechos que han dado lugar a la presente causa.
- d. Así pues, al haberse determinado que al actor le correspondía ser contratado bajo los alcances del artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por encontrarse desnaturalizados los contratos de trabajo sujetos a modalidad celebrados con la entidad demandada, tenemos que ésta no podía despedir al trabajador sino mediando causa justa de despido relacionado con su capacidad o conducta, tal y como se ha señalado en el artículo 22° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que textualmente establece lo siguiente: *“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”*. En ese escenario, al haber sido despedido el actor sin causa justa relacionada con su conducta o capacidad, esta Judicatura señala que se ha producido un despido incausado, tal y como lo postuló en su demanda. Para el profesor Blancas Bustamante la “causa justa” viene *“a constituirse en el elemento legitimador del despido (...) La existencia de la causa justa hace emerger el poder empresarial para el despido y convierte a éste en un acto legítimo. Por el contrario, la ausencia de una causa justa supone que el despido es un acto arbitrario, basado en un poder de hecho pero carente de legitimidad jurídica”*. Respecto del despido incausado, la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el expediente 976-2001-AA/TC29 en su fundamento Décimo quinto señaló lo siguiente: *“b) Despido incausado: Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 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**”* (El resaltado es mío). Así las cosas, corresponde otorgar al actor tutela restitutoria con respecto al daño sufrido amparando la demanda, al habersele despedido incausadamente, toda

vez que ha sido despedido *sin que se le exprese causa alguna derivada de la conducta o la labor que lo justifique*; en consecuencia, corresponde se le REPONGA en el mismo puesto de trabajo previo al despido y con la misma remuneración.

RESOLUCION DE LA PRETENSION DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

NOVENO.- Ahora bien, corresponde en este extremo de la Sentencia determinar la existencia del perjuicio ocasionado al actor y la obligación de resarcimiento, los cuales requieren la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil, y que vienen a ser los siguientes:

OCTAVO.- Ahora bien, corresponde en este extremo de la Sentencia determinar la existencia del perjuicio ocasionado al actor y la obligación de resarcimiento, los cuales requieren la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil, y que vienen a ser los siguientes:

- a. **Antijuricidad.**- Es la conducta que contraviene una norma prohibitiva específica o todo el sistema jurídico, vale decir, implica la transgresión del ordenamiento jurídico trayendo consigo la producción de un daño. Tal y como señala el profesor Lizardo Taboada Córdova *“la antijuricidad típica contractual se encuentra expresamente prevista en el artículo 1321° del Código Civil, mientras que la antijuricidad típica y atípica, es decir, la antijuricidad en sentido amplio y material (no formal), fluye de los artículos 1969 y 1970 del mismo Código Civil, pues en ambos se hace referencia únicamente a la producción de un daño, sin especificar el origen del mismo o la conducta que lo hubiera podido ocasionar o causar; entendiéndose que cualquier conducta que cause un daño, con tal que sea ilícita, da lugar a la obligación legal del pago de una indemnización”*. En ese sentido, el haber sido separado incausadamente de su centro de trabajo genera un daño a quien lo padece, transgrediendo sus derechos laborales, situación que no se encontraba arreglada a derecho, y que obligó al actor a interponer la presente demanda con pretensiones acumuladas, resultando fundada su pretensión de reposición. En ese escenario, el daño ocasionado a quien lo padece es evidente.

Teniendo en cuenta que la entidad demandada procedió a separar incausadamente al actor, se tiene que el factor “antijuricidad” si concurre en el presente caso, esto debido a la vulneración por parte de la demandada de la norma constitucional: inciso 15) del artículo 2° de la Constitución Política del Estado “*Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley*”; además del artículo 22° que señala: “*El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*”; es decir, la emplazada contravino las normas constitucionales separando injustificadamente al actor de su centro de trabajo.

- b. **El daño.-** Es el menoscabo a un interés jurídicamente tutelado por el ordenamiento jurídico. En sentido amplio, el daño viene a ser la lesión ocasionada a todo derecho subjetivo, entendido como el interés jurídicamente tutelado del individuo en su vida en sociedad, que en cuanto bien protegido por el ordenamiento jurídico, se convierte –justamente– en derecho subjetivo. Al igual que cualquier hecho requiere ser demostrado. Así pues, corresponde en un principio a ambas partes demostrar la existencia de los hechos que dan sustento a sus respectivas pretensiones, conforme lo dispone el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: “*La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria (...)*” (El subrayado es mío); fórmula legal que guarda concordancia con el artículo 188° del Código Procesal Civil que señala: “*Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes*”.

En tal sentido, corresponde al demandante demostrar la existencia del daño padecido, esto de conformidad con lo señalado en el artículo 23.3 que señala lo siguiente: “*23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) La existencia del daño alegado*”; en tanto que, a la parte demandada DDA, por haber sido señalada como ex empleadora, le corresponde demostrar que ha obrado conforme a la Constitución y a la Ley respetando el ordenamiento jurídico vigente, de

conformidad con lo establecido en el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que establece lo siguiente: “*De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. (...)*” (el subrayado es mío).

Siguiendo ese orden de ideas, debemos señalar los siguientes tipos de daño demandados por el actor y determinar si corresponde que los perciba:

- b.1. **Daño lucro cesante.**- Es concebido como el no incremento del patrimonio de la parte actora o lo dejado de percibir a consecuencia de la conducta antijurídica, y teniendo en cuenta que la presente demanda está relacionada a una indemnización en materia laboral, donde el actor solicita el pago de una indemnización reflejado en sus remuneraciones dejadas de percibir –esto es, las remuneraciones caídas– durante el tiempo que duró el despido inconstitucional, resulta necesario traer a colación lo establecido por la Corte Suprema en Sentencia en Casación N° 6312-2013-La Libertad de fecha 15 de noviembre del 2013, que señala lo siguiente: “*(...) la inviabilidad en el cobro de remuneraciones y beneficios sociales por un periodo laborado, no implica que el derecho al trabajo restituido con el proceso ordinario laboral, no alcance su concretización en el plano fáctico, pues el trabajador afectado con esta medida encuentra -dentro de nuestro ordenamiento jurídico- otras vías adecuadas para sancionar el actuar inconstitucional de su empleador, cual es la posibilidad indemnizatoria (...)*” (Considerando Octavo de la Sentencia). Siguiendo esa misma línea de razonamiento tenemos a la Casación N° 2712-2009- Lima, de fecha 23 de abril del 2010, que señala lo siguiente: “*(...) no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso en concreto y ante el Juez y vía procedimental predeterminados por Ley para dicha pretensión (...)*” (Considerando Décimo Segundo de la Sentencia).

Así pues, se tiene que el lucro cesante debe ser entendido como la ganancia dejada de percibir a causa de la conducta dañosa. En ese sentido, resulta de mucha

utilidad el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, llevado a cabo en Lima los días 27 y 28 de Junio de 2008, en el cual se acordó que: *“Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto (...) pueden ser reclamadas en (...) un proceso de indemnización por daños y perjuicios (...)”*; asimismo, para la resolución de todo proceso judicial el Juzgador debe actuar conforme a la *“tutela de la dignidad de la persona”* y de la *“reparación integral del daño”*, permitiendo que todo justiciable pueda acudir en busca de tutela jurisdiccional efectiva en vías de obtener una cobertura resarcitoria integral del daño padecido.

En el presente caso, concurre dicho presupuesto, por cuanto el actor viene dejando de percibir remuneraciones mensuales por parte de la entidad demandada, por un espacio de **dos meses y 12 días, dado que el actor dejó de laborar el 31 de agosto y fue repuesto mediante medida cautelar en fecha 12 de noviembre de 2018**, según señaló la parte demandante durante la audiencia de juzgamiento. En ese orden de ideas, corresponde al juzgado fijar prudencialmente el monto por este concepto, en concordancia con el artículo 1332° del Código Civil que señala *“Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”*. Tenemos como remuneración percibida por el actor al momento que se produce el daño la suma de S/ 4,093.00 mensuales, monto que se obtiene de la revisión de la liquidación de beneficios sociales, a folios 14, y que tiene carácter permanente. Si bien es cierto que las remuneraciones dejadas de percibir pueden ser tomadas como criterio de referencia para determinar el *quantum* de un posible daño lucro cesante, ello no implica que –en sentido estricto– sean lo mismo, dado que no se puede remunerar al trabajador por una labor no prestada. Así pues; la remuneración tiene un carácter contraprestativo, es decir, se otorga por el servicio efectivamente prestado, salvo los supuestos de suspensiones imperfectas como lo es el descanso vacacional o las licencias con goce de haber, pero que se dan dentro del marco de un contrato de trabajo vigente. Ahora bien, el reclamo de las remuneraciones dejadas de percibir tiene una naturaleza eminentemente indemnizatoria, no contraprestativa. En efecto, lo que se quiere es resarcir el daño ocasionado, y para tal fin se toma como referencia a las remuneraciones dejadas de percibir, dado que se debe reparar

íntegramente el daño ocasionado; sin embargo, reitero que el monto de la remuneración ordinaria mensual es meramente referencial. Nuestro ordenamiento jurídico, mediante el artículo 1332º del Código Civil, allana el camino de los operadores del derecho para determinar el quantum indemnizatorio que va resarcir el daño ocasionado, y señala que el juez debe fijarlo con “*valoración equitativa*” cuando no existen criterios objetivos para cuantificar el daño. Así las cosas, puede ser que se tome como criterio de referencia la remuneración mínima vital vigente al periodo que se produjo el despido, o que se tome un porcentaje de la remuneración ordinaria mensual del trabajador afectado, o también el histórico de los mismos. Es en este plano que los jueces debemos actuar con un criterio de equidad, y siempre dentro de los límites de la pretensión indemnizatoria, estimando prudencial y equitativamente la cuantificación del daño ocasionado.

En ese sentido, esta Judicatura estima –con un criterio razonable y prudente– tener como referencia de cálculo la suma de S/3,500.00 mensuales como monto para determinar el quantum indemnizatorio, señalando que dicho monto es razonable dado que se aleja de todo sentido de arbitrariedad, se busca un punto equilibrado que no desproteja al trabajador, pero que tampoco que se le otorgue lo que no le corresponde, y en el presente caso no le corresponde ser remunerado por un trabajo no efectuado. En ese sentido, indemnizar al trabajador con el íntegro de la remuneración dejada de percibir es, en puridad, remunerarlo por un trabajo no prestado. Finalmente, se detalla el periodo a indemnizar, y el monto de referencia para ello:

Período a calcular	Remuneración percibida	Monto de referencia
01 de setiembre - 12 de noviembre 2018	S/ 4,093.00	S/ 3,500.00

Bajo dicho panorama, el actor ha dejado de percibir una remuneración durante 2 meses y 12 días:

Cuadro de cálculo de lucro cesante producto de las remuneraciones no percibidas

Periodos	Lucro Cesante en base al monto de referencia
Setiembre de 2018	3,500.00
Octubre de 2018	3,500.00

12 días de noviembre de 2018	1,400.00
Total	8,400.00

Cuadro de cálculo de lucro cesante producto de las gratificaciones legales

Periodos	Lucro Cesante en base al monto de referencia
Gratificación diciembre de 2018 (2 meses y 12 días)	1,400.00

Cuadro de cálculo de lucro cesante producto de la compensación por tiempo de servicios

Periodos	Lucro Cesante en base al monto de referencia
depósito mayo 2018 (02 meses)	680.56
depósito noviembre 2018 (12 días)	136.11
Total	816.67

Sobre la indemnización de las vacaciones no gozadas

Con respecto a las vacaciones dejadas de percibir señalo que este beneficio social ya se encuentra reconocido e incluido dentro de la indemnización de las remuneraciones caídas; por lo que, no corresponde realizar un doble pago, esto debido a que al actor se le debe pagar a través de una indemnización únicamente lo que se le adeuda. Otorgarle una indemnización vacacional por lucro cesante implica un enriquecimiento indebido en beneficio del trabajador, concluyendo que ello traería consigo amparar el abuso del derecho, lo cual está proscrito en nuestro ordenamiento jurídico, y se encuentra plasmado bajo la fórmula constitucional establecida en el artículo 103° de la Constitución Política del Estado, el cual prescribe que: “(...) *La Constitución no ampara el abuso del derecho*”, lo que es concordante con el artículo II del Título Preliminar del Código Civil, que señala lo siguiente: “*La ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho.(...)*”.

Respecto del pago por daños punitivos

Respecto de los aportes no cancelados al sistema previsional, esta judicatura señala que corresponde a la entidad demandada otorgar una indemnización por

daños punitivos, cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al sistema privado de pensiones, sistema nacional de pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda. En ese sentido, resulta de mucha importancia citar al **V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, llevado a cabo en la ciudad de Lima, llevado a cabo en Audiencia Pública el 19 de octubre de 2016, en el cual el Pleno acordó por mayoría que** *“el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al sistema privado de pensiones, sistema nacional de pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda”*. Asimismo, de la revisión del Informe plenario (página 23), se estableció lo siguiente: *“Así, se ha tornado en consideración como monto máximo por daños punitivos una suma equivalente al monto dejado de aportar por el trabajador, sea al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro sistema previsional al que esté obligado pertenecer por mandato de ley. Bajo ninguna circunstancia debe entenderse que el criterio objetivo utilizado como patrón para el cálculo de los daños punitivos: el monto dejado de aportar por el trabajador a su sistema previsional, implique un reconocimiento al trabajador de derechos de carácter remunerativo, los mismos que no le corresponden para el caso del despido fraudulento y el despido incausado, tal como se ha señalado en los puntos precedentes”*. Cabe precisar dos puntos importantes: que el monto máximo para establecer los daños punitivos será el equivalente al monto que el trabajador hubiera aportado al sistema privado de pensiones (en este caso Sistema Privado de Pensiones según consta en la boleta de remuneraciones del actor), y en segundo lugar no hay un criterio objetivo, lo dejado de aportar al sistema previsional es únicamente referencial. Así las cosas, y de la revisión de las boletas de remuneraciones del actor antes del despido, de folios 03 a 21, se evidencia que su aporte al sistema privado de pensiones asciende (en promedio) a la suma de S/ 600.00 Soles mensuales, siendo que no ha aportado durante 02 meses debido al despido inconstitucional sufrido; en consecuencia, el monto total bruto asciende a la suma de S/ 1,200.00. Esta judicatura establece

razonablemente que por concepto de daño punitivo la entidad demandada deberá cancelar al actor la suma de S/ 1,100.00.

Cuadro general descriptivo sobre liquidación del daño lucro cesante:

Cuadro general de Liquidación del daño lucro cesante	
Conceptos	Montos
Lucro cesante - Indemnización de remuneraciones caídas	8,400.00
Lucro cesante - Indemnización por Gratificaciones legales	1,400.00
Lucro cesante - Indemnización de compensación por tiempo de servicios	816.67
Daños punitivos	1,100.00
Total	11,716.67

b.2. **Daño moral.**- Se trata de un daño de naturaleza extrapatrimonial, dado que afecta una esfera de la persona que no es valorable económicamente, por ello se producen inconvenientes para cuantificarlo. Se encuentra regulado en los artículos 1322°, 1984° y 1985° del Código Civil. Respecto de la definición de este tipo de daño, el profesor nacional Fernández Sessarego señala que *“El ‘daño moral’ (...) queda reducido ‘al dolor o sufrimiento experimentado por la persona’*”. Para el autor Juan Espinoza el daño moral viene a ser el ansia, la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etc., padecidos por la víctima que tienen el carácter de efímeros y (no) duraderos. A nivel jurisprudencial la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema mediante Casación N° 5423-2014, de fecha 27 de abril de 2015, señaló que *“El daño moral puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; (...) abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva”*. Este tipo de daño forma parte del daño psicosomático, y este a su vez, forma parte del daño a la persona. No se debe perder de vista que el daño a la persona posee dos categorías: a) el daño psicosomático, que viene a ser el daño al soma o biológico y el daño a la psique, con recíprocas repercusiones; y, b) el daño a la libertad fenoménica o “proyecto de vida”.

Debe subrayarse nuevamente que la regla principal sobre carga de la prueba en el proceso laboral es que quien alega un hecho debe probarlo, lo cual tiene sustento en el artículo 23.1 de la Ley N° 29497 –Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala lo siguiente: “*La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...)*”, precepto legal concordante con el artículo 188° del Código Procesal Civil, que establece que “*Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes*”. Esta regla probatoria también debe ser aplicada cuando corresponda, aun cuando se trate del pago de obligaciones nacidas en el seno de las indemnizaciones por daños y perjuicios, dado que la inversión de la carga de la prueba exige también un despliegue mínimo probatorio de quien resulte beneficiado con aquella regla. En ese sentido, si bien es cierto existen reglas que redistribuyen la carga de la prueba a las partes del proceso, ello ocurre bajo ciertos presupuestos básico y elementales, así como de exigencias a cada una de las partes procesales. En efecto, si el actor reclama el pago de una indemnización por daño moral, ha debido desplegar, aunque sea mínimamente, la correspondiente actividad probatoria, dado que la sola acreditación de haber sido despedido no conlleva a establecer la existencia de dicho daño. Así mismo, la acreditación de tener menores hijos y que cursan estudios escolares y/o universitarios no constituye razón suficiente para acreditar la existencia de un daño moral. En ese orden de ideas, la pretensión de pago de indemnización por daño moral deviene en infundada de conformidad con el artículo 200° del Código Procesal Civil, el cual prescribe que “*Si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada*”.

- c. Con referencia a la ***Relación de Causalidad***, entendida como la relación jurídica de causa - efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima; concurre plenamente, por cuanto ha quedado demostrado que la conducta antijurídica de la entidad demandada, al despedir arbitrariamente al actor de su puesto de labores que venía desempeñando, ha producido el daño invocado en su demanda. Tal es así que dicha situación obligó al demandante a que tenga que recurrir a la vía judicial para demandar su reposición por despido incausado, y se

le restituya su derecho constitucional al trabajo. En ese escenario, corresponde resarcir al actor por el daño lucro cesante y moral peticionados.

- d. Respecto al ***Factor de Atribución***, nos encontramos ante un sistema subjetivo de responsabilidad, que se construye sobre la base de la culpa del autor. Para tal fin se deberá determinar si se ha producido una culpa leve, culpa inexcusable o dolo. En ese escenario, esta judicatura determina que la valoración de los hechos conllevan a establecer la presencia de ***dolo***, entendida como la voluntad del sujeto infractor de causar un daño a alguien, por cuanto la entidad demandada, a pesar de tener pleno conocimiento del ordenamiento jurídico vigente, procedió a despedir incausadamente al accionante, trasgrediendo de esa manera sus derechos laborales. Se evidencia, pues, un ánimo deliberado de la empleada de despedir al accionante, amparándose previamente en contrataciones fraudulentas que vulneran normas laborales de orden público, pues, al haber obtenido el actor el derecho a una contratación laboral a plazo indeterminado, no debió ser despedido de manera incausada.
- e. En ese orden de ideas, queda determinada la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil, por consiguiente, la existencia de obligación de resarcimiento por daño lucro cesante y moral a favor del accionante, por haber sido despedido incausadamente, ocasionándole una vulneración a su derecho al trabajo situación que debe ser proscrita de todo nuestro ordenamiento laboral, por violentar los derechos laborales – fundamentales de todo ser humano.

MONTO TOTAL A CANCELAR AL ACTOR

DÉCIMO.- El monto total que la entidad demandada debe cancelar a favor del demandante por concepto de daño lucro cesante y moral peticionados, asciende a la suma de S/ 11,716.67 Soles, detallados en el siguiente cuadro:

Cuadro general de Liquidación	
Conceptos	Montos
Lucro cesante - Indemnización de remuneraciones caídas	8,400.00
Lucro cesante - Indemnización por Gratificaciones legales	1,400.00
Lucro cesante - Indemnización de compensación por tiempo de	816.67

servicios	
Daños punitivos	1,100.00
Total	11,716.67

SOBRE EL PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS

DÉCIMO PRIMERO.- Con relación al pago de los conceptos señalados esta Judicatura realiza el siguiente análisis:

a. RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES

Cabe señalar que corresponde el pago de los **intereses legales** del proceso cuando se determine y declare la existencia de adeudos laborales. Así las cosas, se debe precisar que los intereses legales se calculan de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, precepto legal que prescribe que el interés legal se calcula sobre los montos adeudados por el empleador, los cuales se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día en que se produce su pago efectivo. Del mismo modo, cabe agregar que los intereses legales deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, esto acorde con el artículo 1° del Decreto Ley señalado anteriormente, además del artículo 1244° del Código Civil.

b. RESPECTO AL PAGO DE COSTAS:

Respecto a este derecho se debe señalar lo siguiente: conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil “*Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso*”. Asimismo, la imposición de la condena en costas no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, conforme lo señala el artículo 412° del código adjetivo. En el presente caso, se evidencia que la parte vencedora (accionante) no ha efectuado pagos por concepto de aranceles judiciales (tasa judicial) y cédulas de notificación, por consiguiente no se han producido gastos irrogados a la parte vencedora.

c. **RESPECTO DEL PAGO DE COSTOS DEL PROCESO (PAGO POR HONORARIOS PROFESIONALES)**

Los Honorarios Profesionales vienen a ser los Costos procesales, esto acorde con el artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: “*Son costos del proceso el **honorario del Abogado de la parte vencedora**, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”.

En ese sentido, para poder cuantificar los Honorarios Profesionales es necesario evaluar razonablemente diversos conjuntos y parámetros legales así como fácticos que puedan presentarse durante el desarrollo del proceso, tales como la duración, la naturaleza y complejidad de la misma (sin dejar de mencionar el resultado del proceso) teniéndose presente la calidad de la defensa en la elaboración y estructuración de la teoría del caso, además de su correspondiente materialización en las actuaciones procesales, y sin dejar de apreciar reflexivamente la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.

En este caso, se observa tales características de forma regular y permanente, mostrando conocimiento y dominio de la teoría del caso. En esa coyuntura, los Honorarios Profesionales, deben ser determinados, a criterio de este Juzgador, en la suma de S/ 3,000.00 Soles (TRES MIL SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 150.00 Soles.

CAMBIO DE UNIDAD MONETARIA DE NUEVO SOL A SOL:

DÉCIMO SEGUNDO.- En fecha 14 de diciembre del 2015 fue publicada en el Diario Oficial “*El Peruano*” la Ley N° 30381, mediante la cual se dispuso en su artículo 1° establecer el cambio de nombre de la unidad monetaria del Perú de Nuevo Sol a Sol, así como su signo monetario, reemplazándose S/. por S/, esto con el fin de dinamizar las transacciones económicas y adecuarlas a la realidad de nuestra sociedad. En tal sentido, dicha norma jurídica se debe aplicar en la presente Sentencia, por lo que se utiliza la nueva unidad monetaria: Sol. En ese

sentido, a partir del año 2018 viene rigiendo únicamente la denominación **Sol** (S/) para nuestra moneda nacional.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: el **JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE SULLANA:**

FALLA:

DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **DTE** contra **DDA**, sobre **REPOSICIÓN LABORAL e INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**. En consecuencia:

1. **DECLARO** la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada **DDA** y el demandante **DTE**, debiendo la entidad demandada **REPONER** al recurrente dentro de los cinco días hábiles de notificada con la presente sentencia, en su puesto de trabajo previo al despido (Supervisor de Cobranza Prejudicial), con el mismo nivel y categoría remunerativa.
2. **ORDENO** que la demandada **DDA** cumpla con cancelar al accionante la suma ascendente a **S/ 11,716.67 Soles (ONCE MIL SETECIENTOS DIECISEIS SOLES CON 67/100 CENTIMOS)**, dentro del quinto día hábil de notificada con la presente Sentencia, sobre Indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño punitivos). Asimismo, **ORDENO** la cancelación de los intereses legales generados, los mismos que serán calculados en ejecución de sentencia.
3. **DECLARO INFUNDADO** el pago de indemnización por daño moral.
4. Asimismo, se determinan los **COSTOS PROCESALES** a favor de la parte accionante, en la suma de **S/ 3,000.00 Soles (TRES MIL SOLES Y 00/100 CENTIMOS)**, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de **S/ 150.00 Soles. SIN Costas. SIN Multa.**

5. **EJECUTESE** los actuados en el modo y forma de Ley. **NOTIFÍQUESE** a las partes con la presente Sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

EXPEDIENTE : 00719-2018-0-3101-JR-LA-01
MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO INCAUSADO

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE (07)

Sullana, once de abril Del dos mil dieciocho.-

I. RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN:

No habiendo concurrido las partes a la Audiencia de Vista de la Causa, de conformidad con el numeral d) del artículo 33 de la Ley N° 29497, el presente proceso se ha remitido a esta Superior Instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto por ambas partes contra la sentencia contenida en la resolución número dos, de fojas doscientos veintiuno a doscientos cuarenta y cinco, su fecha once de marzo del dos mil diecinueve, que resuelve:

DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por DTE contra DDA, sobre REPOSICIÓN LABORAL e INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. En consecuencia: 1. DECLARA la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada DDA y el demandante DTE, debiendo la entidad demandada REPONER al recurrente dentro de los cinco días hábiles de notificada con la presente sentencia, en su puesto de trabajo previo al despido (Supervisor de Cobranza Prejudicial), con el mismo nivel y categoría remunerativa. 2. ORDENA que la demandada DDA cumpla con cancelar al accionante la suma ascendente a S/ 11,716.67 Soles (ONCE MIL SETECIENTOS DIECISEIS SOLES CON 67/100 CENTIMOS), dentro del quinto día hábil de notificada con la presente sentencia, sobre Indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño punitivos). Asimismo, ORDENO la ca calculados en ejecución de sentencia. 3. DECLARA INFUNDADO el pago de indemnización por daño moral. 4. Asimismo, se determinan los COSTOS PROCESALES a favor de la parte accionante, en la suma de S/ 3,000.00 Soles (TRES MIL SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de

S/ 150.00 Soles. SIN Costas. SIN Multa.

II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

2.1. El demandante DTE, mediante escrito de fecha dieciocho de marzo del dos mil diecinueve, interpone recurso de apelación contra la sentencia, expresando como fundamentos y agravios centrales lo siguiente:

- a) A pesar de no existir prueba directa que acredite el daño moral sufrido por el demandante, se pudo llegar a un monto prudencial y razonable con base a las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso, pues basta demostrar que se produjo el despido inconstitucional, calificado así mediante su sentencia, para presumir la existencia del dolor que padeció el accionante al quedarse sin la fuente de su sustento diario y de realización personal.
- b) El daño moral no es un daño patológico o trastorno permanente en la psiquis de la persona, como para exigirle al trabajador pericia psicológica o psiquiátrica, sino que es un sufrimiento pasajero en su esfera afectiva, emocional o sentimental -considerado socialmente digno y legítimo-, cuyas huellas se borran con el transcurso del tiempo, por ende, inasible y de difícil probanza directa.
- c) Es suficiente probar el despido inconstitucional (hecho base) y, luego inferir por las reglas o máximas de la experiencia (todo trabajador sufre ante tal despido) que hubo daño moral (hecho consecuencia).

2.2. La demandada DDA, mediante escrito de fecha dieciocho de marzo del dos mil diecinueve, interpone recurso de apelación contra la sentencia, expresando como fundamentos y agravios centrales lo siguiente:

- a) No se encuentra claro, porque el A quo distingue dos periodos laborados, dado que el demandante y la demandada se han referido únicamente al periodo laboral del 09 de marzo del 2016 al 31 de agosto del 2018, el cual se ha desarrollado de manera ininterrumpida; evidenciándose con ello, una apreciación errónea de los hechos, lo cual conlleva ineludiblemente a la nulidad de la sentencia recurrida.
- b) El único medio probatorio que habría valorado el A quo para precisar de

manera ligera que el Sr. DTE inició sus labores con fecha 05 de marzo del 2016, es una “*Declaración Jurada*” aportado por la parte demandada que suscribe el propio accionante de manera unilateral, consignando la fecha en la que se firma dicho documento; a fin de acreditar que el Sr. DTE no recibió correos electrónicos en una cuenta personal de correo, sino que accedía de manera indebida y voluntaria desde un servidor distinto a los de DDA; lo cual de modo alguno acredita la fecha de inicio de labores. Máxime si tenemos que de las boletas de pago y de la liquidación de beneficios sociales se aprecia que la fecha de ingreso del actor es el 09 de marzo del 2016, así como del escrito de demanda el demandante reconoció que ingreso a laborar el 09 de marzo del 2016.

- c) El juzgado incurre en error cuando señala que no existe exigencia legal que requiera que se acredite el incremento de la actividad, precisando por el contrario que lo que sí es exigible es el hecho de precisar una causa objetiva válida (Principio de Causalidad Objetiva), obligación que sí ha cumplido la demandada en los contratos modales suscritos, conforme se puede verificar en las cláusulas primera y segunda de los referidos; en consecuencia, podemos afirmar que si se ha cumplido con este requisito y no se han desnaturalizado los contratos modales suscritos con el demandante, dado que si se ha establecido válidamente la causa objetiva de contratación, habiéndose cumplido además con los otros requisitos propios de la contratación modal, quedando de este modo probado que el demandante fue contratado, a su conocimiento, por la necesidad temporal de la empresa, debido al incremento de actividades realizadas por el área de Cobranzas, la misma que se encontraba amparada en lo dispuesto por el literal b) del artículo 54° y en el artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR).
- d) Con el medio probatorio aportado por la empresa demandada, denominado cuadro estadístico de indicadores de mora a nivel nacional - DDA visado por el área de inteligencia de negocios se acredita que el incremento de las actividades si se encontraba justificado al momento de iniciar la relación laboral con el señor DTE.

- e) El A quo no se ha pronunciado ni confrontado todos medios probatorios que obran en autos, donde claramente se puede advertir que el inicio de la relación laboral fue el día 09 de marzo del 2016 y no el 05 de marzo del 2016.
- f) El cese del trabajador obedeció al término del plazo del contrato modal suscrito; por lo que la empresa demandada en uso de las potestades que otorga la ley laboral y ante el término de contrato modal decidió no renovar el mismo; es decir, el señor DTE no dejó de laborar para la DDA a causa de un despido incausado como erradamente concluye el Juzgador, sino se trató de un cese de la relación laboral por vencimiento del contrato temporal de trabajo suscrito, no existiendo por ende obligación alguna de renovar una relación de trabajo con el demandante, máxime si la demandada ha cumplido con los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico para la celebración de contratos de trabajo sujetos a modalidad
- g) El A quo ha vulnerado el derecho a la debida motivación.
- h) El juez resuelve el presente caso otorgando una excesiva indemnización a favor del demandante, bajo un criterio que para él, es razonable y prudente, sin indicar si quiera por qué lo es o cuáles fueron los factores que llevaron a determinarlo. No basta precisar “*que bajo un criterio de equidad*” o con un “*criterio razonable*”, la judicatura estime tener como referencia de cálculo la suma de “S/ 3,500.00 mensuales” como monto para determinar una indemnización por daños y perjuicio por la suma de S/11,716.67, sin el más mínimo indicio de objetividad y sustento legal, esto, en la medida que en el proceso materia de litis no corresponde remunerar por un trabajo no efectuado.
- i) El juzgado señala que corresponde a la entidad demandada otorgar una indemnización por daños punitivos, para lo cual invoca los acuerdos adoptados en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, concluyendo en dos puntos Importantes, que el monto máximo para establecer los daños punitivos será el equivalente al monto que el trabajador hubiera aportado al sistema privado de pensiones y en segundo lugar no hay un criterio objetivo, lo dejado de aportar al sistema privado de pensiones es únicamente referencial; no obstante, el juzgador de manera antojadiza, sin expresar mayor justificación o sustento señala que debe cancelarse la suma de S/ 1,100.00. No

se ha tenido en cuenta que el Pleno Jurisdiccional que se cita no tiene carácter vinculante.

- j) Aun cuando no le corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, el juzgado no ha detallado de qué forma se han efectuado los cálculos de los conceptos otorgados; asimismo, que para el cálculo de lucro cesante producto de las gratificaciones legales y de la compensación por tiempo de servicios, ha consignado “períodos: 2 meses y 12 días”, a sabiendas que el día 12 no debería considerarse dado que se produjo la reincorporación del accionante producto de la Medida Cautelar concedida por vuestro despacho (Exp. N° 00719-2018-21 -3101-JR-LA-01) y, en consecuencia, ha sido cancelado por el empleador; finalmente, conociendo que para determinar el pago de gratificaciones legales, se consideran períodos completos, conforme a lo establecido en el artículo 7o de la Ley N° 27735.
- k) Respecto al pago de costos, el A quo no ha justificado la actuación, la complejidad del proceso, la duración, ni la estructuración de la teoría del caso; no resultando suficiente la obtención de un resultado favorable en un proceso, puesto que ello, no implica que el abogado de la parte vencedora haya efectuado una buena o excelente defensa.

III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

PRIMERO.- Que, el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de impugnación.

SEGUNDO.- Que, conforme al artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletorio en el presente proceso, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que se anule o revocada total o parcialmente;

siendo que la extensión de los poderes de la instancia de alzada están presididos por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum, quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.

TERCERO.- Que, el Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas, principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral siendo algunas de sus manifestaciones más importantes la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución y en el ámbito procesal, la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, a saber: Artículo 23.- “*Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.(...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. (...)*”, lo que, sin perjuicio de las excepciones de ley, se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de “*desventaja probatoria*” que es necesario equilibrar.

CUARTO.- Que, el despido constituye uno de los medios por los cuales se extingue las relaciones laborales sostenidas entre un empleador y un trabajador; es decir el despido es una decisión unilateral del empleador, la cual debe cumplir con requisitos diversos que lo doten de legitimidad y legalidad, caso contrario devendría en un acto arbitrario que no es tolerado en un estado constitucional de derecho; es así que el despido será legítimo, siempre que se sustente en una causa que justifique la extinción de la relación laboral y será legal siempre que dicha decisión haya sido emitida dentro

de un procedimiento de despido en el que el trabajador haya tenido conocimiento de los cargos imputados, haya gozado de un plazo razonable para presentar sus descargos y se le haya comunicado la decisión final en la que se encuentre debidamente motivada las razones de la extinción laboral; en suma respecto de temas relacionados al despido laboral, se debe estar también a lo que establezca nuestro ordenamiento jurídico.-

QUINTO.- Que, en el caso de autos, la litis ha sido promovida por DTE quien bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante escrito de fecha 14 de setiembre del 2018, interpone demanda contra su ex empleadora DDA, a fin de que se declare la desnaturalización de sus contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad por existencia de simulación o fraude; en consecuencia, se ordene su reposición en el puesto que venía ocupando hasta antes de su despido, y como pretensiones accesorias solicita el pago de la indemnización por lucro cesante, daño punitivo y daño moral, así como el pago de costas y costos e intereses legales.

SEXTO.- Que, en cuanto a la fecha de inicio de la prestación de servicios del actor, en la apelada el A quo ha precisado en el literal b de su considerando sétimo que el actor inicio sus labores el 05 de marzo del 2016, precisando lo siguiente: *“Cabe precisar, prima facie, que el accionante inició sus labores con fecha 05 de marzo del 2016 (por error se consignó 2015), según se advierte de la revisión del medio de prueba consistente en Declaración jurada de conocimiento de la gestión de seguridad de la DDA, obrante a folios 171 y reverso, según la cual se obtiene que el accionante en su calidad de Supervisor zonal de cobranzas suscribió dicha declaración aceptando las reglas contenidas en el citado documento, situación que evidencia que a la fecha indicada ya el actor se encontraba desarrollando sus labores para la cual fue contratado; contratación que culminó el 31 de agosto de 2018, según se advierte de la revisión y análisis del medio de prueba consistente en el certificado de trabajo emitido por la parte demandada a folios 24. Se advierte, entonces, que el actor laboró de manera continua e ininterrumpida para la parte demandada (...)*”; esto es, ha meritudo para efectos del inicio de la prestación laboral del actor la “Declaración jurada de conocimiento de la gestión de seguridad de la DDA”, obrante a folios ciento setenta y uno y vuelta, en que se indica que dicho documento es *“firmado a los 5 del mes de marzo del 2015”*; concluyendo el juzgador que existe un error al consignarse el año 2015, correspondiendo correctamente al año 2016; sin embargo, tal sola

declaración no puede acreditar la fecha de inicio de la prestación laboral del actor cuando existen otros medios cuya eficacia probatoria no ha sido cuestionada por ninguna de las partes, como es el Contrato Temporal de Trabajo N° 3395-2016 suscrito por el actor y en el que se estipula en su cláusula tercera, que la vigencia del presente contrato será a partir del 09 de marzo del 2016 hasta el 31 de agosto del 2016, así como las boletas de pago, tanto más si el demandante en su escrito de demanda señala que mantuvo con la emplazada una relación laboral desde el 09 de marzo del 2016, lo cual ha sido validado por la emplazada en su escrito de contestación al no haber cuestionado el récord laboral del actor; por consiguiente, corresponde precisarse que el actor prestó servicios para la demandada por el periodo comprendido del 09 de marzo del 2016 al 31 de agosto del 2018.

SÉTIMO.- Que, en reiterada jurisprudencia la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, señala: *“el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, 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 aquella que pueda tener una duración determinada que por su propia naturaleza procede únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar; como resultado de este carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e incluso, sanciones, cuando a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado”* (Casación N° 1004-2004 TACNA MOQUEGUA; El Peruano; 05/01/07). Por consiguiente, nuestro ordenamiento jurídico laboral adoptando tal principio de causalidad, ha optado por preferir la contratación a plazo indeterminado frente a los contratos sujetos a modalidad, que constituyen la excepción a la regla de contratación general. Así, se desprende de la presunción legal de laboralidad a plazo indeterminado que contiene el numeral 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 según el cual: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”* y del conjunto de

condiciones formales y materiales que se exige para este tipo de contratación modal, principalmente su celebración por escrito y la obligación de consignar expresamente *la causa objetiva determinante de tal contratación*, de forma tal que en el ámbito de la contratación laboral no rigen plenamente los principios de libertad o autonomía de la voluntad contractual o las reglas de la buena fe y común intención de las partes, desde la perspectiva estrictamente civil, sino que atendiendo al menor poder real de negociación del trabajador frente al empleador, deben observarse las exigencias legales mínimas que provienen de la intervención del Estado a través de normas con carácter imperativo, que no permiten su libre disposición por las partes, de manera que se limita o relativiza la autonomía privada de la voluntad a fin de impedir los excesos o abusos quebrando el equilibrio que debe existir, en desmedro del trabajador. Tal como señala el autor De Los Heros Pérez Albela citando a Pasco Cosmópolis: “(...) *la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria. (...) el contrato laboral tendría que ser necesariamente causal, fundarse siempre en una necesidad transitoria. Resultaría así no admisible y hasta reprobable la contratación temporal incausada, no sustentada en un requerimiento objetivo, sujeta o derivada de la simple voluntad de una de las partes –el empleador-encubierta bajo la apariencia de bilateralidad contractual*” (De Los Heros Pérez Albela, Alfonso; “Los contratos de trabajo de duración determinada: “Regla o excepción”, en *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*; 2da Edición; Grijley; Lima, 2009; pp. 295).

OCTAVO.- Que, en tal sentido, los contratos modales presuponen para su validez jurídica de la observancia de los requisitos formales y taxativos que establece la ley, pues en caso contrario, se desnaturalizan al no cumplir (*o dejar de cumplir*) la finalidad para la cual (*supuestamente*) fueron celebrados y luego de desnaturalizados, con arreglo a cualquiera de las causales previstas por el artículo 77 del acotado TUO de la Ley de Fomento del Empleo, los contratos “*modales*” convenidos se entenderán de duración indeterminada, con todos los efectos legales consecuentes.

NOVENO.- Que, en relación al contrato por inicio o incremento de actividad, establece el artículo 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que se celebran entre empleador y trabajador, con el objeto de atender a 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, señalando que estos contratos pueden ser renovados sucesivamente hasta un plazo máximo de cinco años, y la causa objetiva que justifique la contratación temporal de dichos contratos debe figurar expresamente; además, dicha causa 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 produce en algunas actividades productivas de carácter estacional, es decir, deberá precisar en qué consiste la variación coyuntural en la demanda del mercado que genera una necesidad temporal de contratación de personal (que puede estar referida a labores ordinarias o propias del empleador), y que además no se puede satisfacer con el personal permanente. En tales términos, se consigna textualmente en el primer contrato de trabajo obrante de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y tres, en la cláusula primera: *“La DDA es una EMPRESA, dedicada a la intermediación financiera y requiere cubrir de manera temporal las necesidades de Recursos Humanos originados por el incremento de las actividades realizadas por el área de COBRANZAS, como consecuencia del incremento del crecimiento que ha experimentado la empresa y, con ello de las exigencias que esta área debe cumplir”*, en la cláusula segunda señala: *“Por el presente documento la DDA contrata, de manera temporal y bajo la modalidad de incremento de actividad, los servicios de El trabajador quien se desempeñará en el área de COBRANZAS, en el cargo de SUPERVISOR ZONAL DE COBRANZA de la AGENCIA TUMBES o en cualquier otra agencia según lo disponga la DDA y realizará las labores propias y complementarias del puesto al cual es asignado, en relación con la causa objetiva señalada en la cláusula anterior, así como cualquier otra actividad para la cual sea designado. Se deja expresa constancia que la asignación y/o reasignación de funciones, así como el puesto de trabajo es atribución de la DDA en su condición de empleador”*, (similares cláusulas contienen los contratos posteriores debidamente analizados en la apelada), quedando en evidencia que tal aparente causa objetiva de la contratación solo encierra una fórmula genérica, vaga e imprecisa que más allá de remitirse al incremento de sus actividades de intermediación financiera a las que se dedica la entidad demandada originados textualmente por el incremento de las actividades realizadas por el Área Cobranzas, como consecuencia

del crecimiento que ha experimentado la empresa, lo cierto es que no se precisa cómo es que se ha producido tal incremento sustancial de la demanda ni se detalla puntualmente las razones, eventos o circunstancias por los cuáles la entidad demandada se ha visto en la necesidad real de acudir a tal contrato de trabajo de naturaleza temporal en vez de un contrato de trabajo de duración indeterminada. Ahora bien, respecto a la causa objetiva de contratación en relación con el contrato modal por incremento de actividad que pretende hacer valer la emplazada, tal como se ha señalado en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 587-2013-PA/TC de fecha 06 de junio del 2013: *“Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a la existencia un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de la prestación de servicios en el área de operaciones”, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar”*. Más aun, se deja abierta la posibilidad de modificar la asignación o reasignación no solo de las funciones del trabajador, sino de su propio puesto de trabajo, en ejercicio de las atribuciones de la empleadora, lo que pone en tela de juicio el carácter eminentemente causal de este tipo de contratación, esto es, que la temporalidad obedezca a la naturaleza de las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador y no a otras distintas; de otro lado, la entidad demandada no ha aportado medio probatorio idóneo y fehaciente que acredite que efectivamente ocurrió tal incremento de sus actividades económicas que justifique tal contratación modal, lo que tampoco puede ser simple y llanamente inferido o deducido por el juzgador cuando del tenor literal de los contratos no aparece tal información, ni mucho menos se puede inferir del medio probatorio anexado por la emplazada denominado *“indicadores de mora a nivel nacional – DDA”* obrante a folios ciento cincuenta y seis, el cual tiene un rango temporal desde setiembre del 2015 a febrero del 2016, siendo porcentajes meramente genéricos, toda vez que dichos porcentajes corresponden a los indicadores de mora a nivel nacional, siendo de

conocimiento público, que la entidad financiera demandada tiene varias agencias u oficinas y sedes a nivel nacional y ello no significa necesariamente *-en forma ajena al tenor textual de los contratos-*, que se trate de una circunstancia coyuntural que exigía una mayor demanda de personal para el área de cobranzas de la entidad financiera de manera que se justifique la contratación temporal del accionante, por lo que no cabe sino concluir que se incurrió en la causal de desnaturalización contractual prevista por el numeral d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, cuando el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley; consecuentemente, la contratación laboral deviene en una de duración indeterminada como se ha establecido en la apelada.

DÉCIMO.- Que, en este orden de ideas, al desnaturalizarse la contratación modal, por el récord total de servicios ya alcanzado por el accionante desde el 09 de marzo del 2016 al 31 de agosto del 2018, esto es, un record laboral de 02 años, 05 meses y 22 días, se trataba de un trabajador sujeto a contrato de trabajo a plazo indeterminado, que ya había superado el período de prueba de tres meses que exige el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, alcanzando derecho a la protección contra el despido arbitrario; por consiguiente, su cese sólo operaba por la existencia de causa justa relacionada con su capacidad o su conducta contemplada en la ley y debidamente comprobada de acuerdo con lo previsto por el artículo 22 del acotado TUO de la Ley de Fomento del Empleo – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, previo procedimiento establecido por los artículos 31 y 32 del mismo cuerpo normativo; consecuentemente, la decisión de la empresa de ponerle término al vínculo laboral por supuesto vencimiento del plazo del último contrato, solo encierra en realidad un despido incausado o sin expresión de causa que es lesivo de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso reconocidos en los artículos 22, 27 y 139 inciso 3) de la Constitución Política del Estado, correspondiéndole el derecho a su reincorporación en el empleo, en el marco de la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Exp. N° 1124-2001-AA/TC, Exp. 976-2001-AA/TC, Exp. N° 0206-2005-PA/TC y Exp. N° 976- 2001-AA/TC).

UNDÉCIMO.- Que, de otro lado, la privación ilegítima del empleo del trabajador por

parte de su empleadora, así como no constituye el ejercicio regular de un derecho, tampoco puede justificar ni eximir de responsabilidad legal a la entidad demandada, pretendiendo que no concurren los elementos de la responsabilidad civil, entre ellos el daño y el nexo causal, sino por el contrario, tal privación ilegítima del empleo constituye la inejecución intencional de una obligación que emana del contrato de trabajo como era el respetarse el carácter indeterminado de la contratación del trabajador que solo podía ser despedido por causa justa y previo procedimiento previstos en la Ley, como claramente se ha determinado en la presente causa, lo que es atribuible a la conducta de la entidad empleadora a título de dolo dada la intencionalidad de prescindir ilegítimamente de sus servicios, quedando sujeta, por tanto, a la indemnización por daños y perjuicios como lo dispone el artículo 1321 del Código Civil, que tendría que comprender de ser el caso *-de acuerdo al petitorio de la demanda y a la fijación de las pretensiones materia de juicio-*, el lucro cesante, daño moral y daños punitivos, en cuanto sea consecuencia inmediata y directa de tal inejecución (*nexo de causalidad*), correspondiendo al perjudicado la prueba de la existencia de los daños y su cuantía a tenor del artículo 1331 del propio Código acotado, en cuanto corresponda.

DUODÉCIMO.- Que, en tal sentido, al haberse admitido que durante el periodo de su desempleo el trabajador no percibió ninguna remuneración de parte de su empleadora, ello manifiestamente ha sido consecuencia directa e inmediata de la privación ilegítima del empleo, constituyendo lucro cesante por corresponder claramente a ganancia dejada de percibir. Al respecto, este criterio conforme al cual las remuneraciones devengadas o dejadas de percibir por el trabajador indebidamente despedido por su empleador, forman parte de la indemnización por daños y perjuicios como la que se reclama, encuentra pleno sustento no solo en la actual jurisprudencia del Tribunal Constitucional (*STC Exp. N° 2040-2004-AA/TC, Exp. N° 5596-2005-AA/TC, Exp. N° 2158-2006-AA/TC, Exp. N° 1058-2004-AA/TC, entre otros*), sino en la decisión adoptada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del 31 de enero del 2001 recaída en el caso Tribunal Constitucional (Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano) versus Perú (www.tc.go.pe/corte-interamericana/serie-71-esp.pdf), a través de la cual se pronunció por la obligación del Estado Peruano de la restitución íntegra y plena de la situación anterior, reparando

las consecuencias, resarciendo y pagando los montos que correspondan a los salarios caídos en favor de los magistrados que fueron destituidos, durante el tiempo que permanecieron separados de sus cargos hasta su reposición efectiva. Señala la aludida sentencia: “*Como consecuencia de las violaciones señaladas de los derechos consagrados en la convención en el presente caso, la Corte debe disponer que se garantice a los lesionados en el goce de sus derechos o libertades conculcados. La Corte observa que el 17 de noviembre del 2000 el Congreso de la República del Perú dispuso la reinstalación de los magistrados en sus respectivos cargos, la cual ya se efectuó. No obstante, esta Corte considera que, adicionalmente, el Estado debe resarcir a dichos magistrados por los salarios y prestaciones dejadas de percibir (supra 56.31). También estima necesaria el resarcimiento de las costas y gastos en que hubieran incurrido las víctimas con motivo de las gestiones relacionadas con la tramitación del caso ante la justicia, tanto en la jurisdicción interna como internacional” (Fundamento N° 120). “Esta Corte ha manifestado, en relación al daño material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta entre otros factores, el tiempo que estas permanecieron sin trabajar. La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso, y para tal efecto dispone que el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan a los magistrados destituidos, de acuerdo con su legislación. Asimismo, el Estado deberá compensar a los funcionarios por todo otro daño que estos acrediten debidamente y que sean consecuencia de las violaciones declaradas de la presente sentencia (Fundamento N° 121). (el subrayado es nuestro). En este mismo sentido se ha manifestado la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Baena Ricardo y Otros versus Panamá (www.tc.go.pe/corte-interamericana/serie-104-esp.pdf), tomando como antecedente su anterior sentencia. Cabe precisar, asimismo, que sobre la vinculatoriedad de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el derecho peruano, tiene establecido el Tribunal Constitucional: “De conformidad con la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado, los derechos y libertades reconocidos en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Peruano. Tal interpretación*

conforme, conforme con los tratados sobre derechos humanos, contiene, implícitamente, una adhesión a la interpretación que, de los mismos, hayan realizado los órganos supranacionales de protección de los atributos inherentes al ser humano y, en particular, el realizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, guardián último de los derechos de la Región” (Exp. N° 0217-2002-HC/TC del 17/04/2002), lo que otorga plena aplicabilidad, para este caso, a la interpretación efectuada por dicho tribunal internacional.

DÉCIMO TERCERO.- Que, en este orden de ideas, para la Corte Interamericana de Derechos Humanos el pago de las remuneraciones devengadas o dejadas de percibir por el trabajador que fue ilegítimamente despedido, no es incompatible o se contrapone a su pretensión indemnizatoria, por el contrario, forman parte del contenido mínimo de ésta.

DÉCIMO CUARTO.- Que, por su parte, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en Chiclayo, los días 13 y 14 de setiembre del 2018, acordó por mayoría: *“En caso de despido incausado y fraudulento la indemnización por lucro cesante se debe equiparar a las remuneraciones dejadas de percibir”*. Por lo tanto, equiparar la indemnización en caso de despido incausado y fraudulento a las remuneraciones dejadas de percibir tiene como fundamento que el lucro cesante se configura al perjudicarse los ingresos del patrimonio dañado, entendiéndose éste como la renta o ganancia frustrada que debido a la conducta antijurídica de la demandada ya no ingresará al patrimonio del demandante, encontrándose dentro de este concepto, las remuneraciones dejadas de percibir.

DÉCIMO QUINTO.- Que, en tal sentido, teniendo en cuenta el agravio alegado por la parte demandada que se circunscribe estrictamente al hecho de no existir indicios de objetividad y sustento legal para que el A quo fije la remuneración del actor en el monto de S/ 3,500.00 soles, así también, que no debe considerarse el día 12 para efectos de la liquidación dado que ese día se produjo la reincorporación del accionante producto de la Medida Cautelar concedida en el Expediente. N° 00719-2018-21 -3101 -JR-LA-01) y que para determinar el pago de gratificaciones legales se consideran períodos completos, conforme a lo establecido en el artículo 7o de la Ley N° 27735; se debe precisar que conforme se ha indicado en el considerando que antecede, con el Pleno Jurisdiccional

Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en la ciudad de Chiclayo, los días 13 y 14 de setiembre del 2018, se acordó que se debe equiparar la indemnización por lucro cesante a las remuneraciones dejadas de percibir, configurándose el lucro cesante como la renta o ganancia frustrada que debido a la conducta antijurídica de la demandada ya no ingresará al patrimonio del demandante, encontrándose dentro de este concepto, las remuneraciones dejadas de percibir; por lo tanto, si bien este extremo no ha sido cuestionado por la parte demandante, corresponde mantener el monto de referencia establecido por el A quo para el cálculo de lucro cesante, al ser la remuneración mensual del actor mayor al monto de referencia, incluyendo las gratificaciones ordinarias de fiestas patrias y navidad, más no los depósitos de compensación por tiempo de servicios – como se liquida en la venida en grado, por encontrarnos frente a una pretensión indemnizatoria por daños y perjuicios y no de reintegro de beneficios sociales; asimismo, en cuanto al periodo, ha quedado determinado en la venida en grado que el demandante fue despedido el 31 de agosto del 2018 y fue repuesto mediante medida cautelar el 12 de noviembre del 2018, lo que significa que deberá otorgarse la indemnización por lucro cesante por los 02 meses y 11 días dejados de labores, como sigue: Monto de referencia: S/ 3,500.00 x 2 meses + 11 días = S/ 8,283.33 + S/ 1,380.56 de gratificación trunca de diciembre del 2018, lo que hace un total de = S/ 9,663.89 soles; debiendo revocarse la sentencia recurrida en este extremo y ordenarse el pago de la suma de S/. 9,663.89 soles por lucro cesante.

DÉCIMO SEXTO.- Que, en cuanto al daño punitivo, incluido por el A quo al momento de efectuar la liquidación por lucro cesante, se debe precisar que aun cuando el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, publicado en el diario oficial El Peruano el 04 de agosto del 2017, ha establecido, por mayoría, respecto a la indemnización y remuneraciones devengadas en caso de despido fraudulento y despido incausado: *“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de*

atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.; no es menos cierto que dicho pleno jurisdiccional no tiene carácter vinculante, por lo que no es de observancia obligatoria para la magistratura, siendo su finalidad uniformizar la jurisprudencia, tal como se ha establecido en el artículo 116° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que señala: “Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.”, mas no obliga a la magistratura a adoptar la misma línea interpretativa como si ocurriría con el Precedente Casatorio Vinculante que regula el artículo 40 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, por el cual: “La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación puede convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial. La decisión que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente. Los abogados pueden informar oralmente en la vista de la causa, ante el pleno casatorio”, que aún no se ha llevado a cabo, no existiendo hasta la fecha algún Pleno de los Jueces Supremos en Materia Laboral que sea vinculante o de observancia obligatoria, por lo que en tal sentido y en tanto los daños punitivos no cuentan con recepción normativa en nuestro ordenamiento jurídico en que la indemnización atiende a resarcir los daños y no a sancionar al responsable, el magistrado ponente al amparo del principio y derecho de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional que reconoce el numeral 2) del artículo 139 de la Constitución o en su caso, el artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, no comparte el criterio esbozado en el acotado Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. En tal sentido, no es factible la inclusión de dicho

concepto dentro de la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, debiendo revocarse la apelada en este extremo.

DÉCIMO SÉTIMO.- Que, respecto al daño moral, la CASACIÓN LABORAL N° 3289-2015- CALLAO de fecha 19 de enero del 2017, en el fundamento décimo cuarto, señala: *“Ahora bien, con relación al daño moral, es de considerar que al tratarse de una aflicción que incide en todos los planos de su vida personal, familiar, afectiva e íntima que sin duda trae consigo un vacío existencial difícil de suplir o sustituir, es de considerar que la aflicción, en el caso concreto, se encuentra plenamente acreditada con la conducta antijurídica de la emplazada de dar por concluida la relación laboral, no siendo válido el argumento de la Sala Superior respecto de la presunta falta de medios probatorios”*. Asimismo, en el décimo quinto considerando señala: *“En esa línea de pensamiento, se encuentran debidamente acreditados los elementos que configuran la responsabilidad civil consistentes en: i) la antijuridicidad, al haberse cesado al actor por causa no prevista en la ley, lo que conlleva a que el accionante interponga un proceso de amparo a través del cual logró ser repuesto, siendo que dicho proceder se traduce en el hecho generador de la responsabilidad civil; ii) el nexo de causalidad entre el despido y la pérdida de su fuente de ingresos como consecuencia del cese; iii) factor de atribución, porque incurrieron en incumplimiento de sus obligaciones hecho que determina la imputación de responsabilidad por culpa de la emplazada”*. En este mismo lineamiento, cabe mencionar la Casación N° 699-2015- Lima de fecha 26 de noviembre del 2015, en el fundamento Décimo Segundo, señala: *“Finalmente en cuanto a la pretensión por daño moral, teniendo en cuenta que éste consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, en el presente caso, resulta amparable tal concepto peticionado como indemnización, ya que el hecho mismo de ser despedido sin causa justa, produce sufrimiento en el demandante, quien puede ver un posible deterioro de su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general; por lo tanto, corresponde fijar de manera prudencia el monto indemnizatorio del concepto indicado”*.

DÉCIMO OCTAVO.- Que, en tal sentido, respecto al agravio invocado por el demandante al haberse declarado infundada su pretensión de daño moral, es de considerar que si bien el A quo precisa que no existe prueba directa que acredite el daño moral sufrido por el actor por lo que no corresponde ser amparada dicha

pretensión, no es menos cierto que tal como lo ha indicado el recurrente y como ha sido reiterado por la Corte Suprema, el daño moral, consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, encontrándose acreditado los elementos que configuran la responsabilidad civil consistentes en: i) la antijuridicidad, al haberse cesado por causa no prevista en la ley; ii) el nexo de causalidad entre el despido y el daño ocasionado por la pérdida de su fuente de ingresos como consecuencia del cese; iii) factor de atribución, porque incurrieron en incumplimiento de sus obligaciones legales, hecho que determina la imputación de responsabilidad por culpa de la empleada; con mayor razón si es más que evidente, lógico y razonable que el despido ilegítimo del que fue objeto el demandante por parte de la empresa demandada le significó la abrupta pérdida de su fuente de trabajo y por tanto, de sus ingresos económicos, acarreándole sufrimiento y perjuicio moral que le debe ser indemnizado por la empresa demandada, para cuyos efectos no es imprescindible que se demuestre fehaciente o rigurosamente el sufrimiento o el dolor inferido particularmente al trabajador *-como exige, así sea mínimamente, el A quo en la venida en grado-*, dado lo complicado, cuando no imposible, de la obtención de la prueba por ser el daño moral de naturaleza eminentemente subjetiva, siendo suficiente que se haya acreditado la pérdida del empleo atribuible a una decisión ilegítima de la empleadora, teniendo en cuenta, además, que a tenor del artículo 1332 del Código Civil, si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa, lo que permite en este caso establecer un monto prudencial de S/. 5,000.00 por este concepto. Además, al respecto, corroborando esta posición, se ha determinado como otro de los acuerdos del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado recientemente en la ciudad de Chiclayo los días 13 y 14 de setiembre del 2018, sobre la prueba y cuantificación del daño moral en caso de despido incausado y fraudulento en que ante la interrogante de: *¿En caso de despido incausado y fraudulento debe presumirse la existencia del daño moral a causa del despido o se requiere de prueba que lo acredite?*, se estableció que *“Si debe presumirse el daño moral, pues el solo hecho de ser despedido sin justificación merma el estado emocional y psíquico del afectado, y en consecuencia corresponde aplicar para fijarse el quantum indemnizatorio el artículo 1332 del Código Civil”*.

DÉCIMO NOVENO.- Que, respecto al pago de costos del proceso que el A quo ha otorgado por la suma de S/.3,000.00, es de indicarse que el artículo 411° del Código Procesal Civil, señala que: *“Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial; en ese sentido, su regulación prudencial atiende a distintos factores que se dan durante el desarrollo del proceso, tales como su duración y complejidad, las instancias jurisdiccionales agotadas, la naturaleza de la pretensión, la labor desplegada por la defensa y los resultados obtenidos, entre otros, apareciendo de autos que el presente proceso ordinario laboral sobre reposición e indemnización por daños y perjuicios, se inició el 14 de setiembre del 2018, bajo patrocinio del mismo abogado defensor que autoriza la demanda y que acudió a las audiencias de ley, obteniéndose sentencia favorable de fecha 08 de marzo del 2019, por lo que se advierte un desempeño eficaz de la defensa técnica, de modo que el monto fijado por el A quo en S/. 3,000.00 guarda relación proporcional con la suma principal obtenida por el demandante y las demás incidencias particulares del proceso.*

VIGÉSIMO.- Que, además, atendiendo a los principios de inmediación, oralidad y veracidad, que, entre otros, inspiran el nuevo procesal laboral en el marco de lo previsto por el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, no puede pasar por alto que ni las partes ni sus abogados, han concurrido a la Audiencia de Vista de la Causa a efectos de exponer oralmente los extremos apelados y los fundamentos de su medio impugnatorio, imposibilitando a esta Superior Instancia de un mayor examen de los hechos, conforme lo permite el trámite previsto por el artículo 33 de la acotada Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

IV. DECISIÓN:

Por los fundamentos expuestos, de conformidad con el numeral a) del artículo 4.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 e interviniendo el magistrado J.L.R.M. en calidad de Tribunal Unipersonal en virtud de la Sexta Disposición Transitoria de la acotada Ley, se resuelve: **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número dos, de fojas doscientos veintiuno a doscientos cuarenta y cinco, su fecha once de marzo del dos mil diecinueve, que resuelve: **DECLARANDO FUNDADA EN**

PARTE la demanda interpuesta por DTE contra DDA, sobre REPOSICIÓN LABORAL e INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. En consecuencia:

1. DECLARA la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada DDA y el demandante DTE, debiendo la entidad demandada REPONER al recurrente dentro de los cinco días hábiles de notificada con la presente sentencia, en su puesto de trabajo previo al despido (Supervisor de Cobranza Prejudicial), con el mismo nivel y categoría remunerativa. 4. Asimismo, se determinan los COSTOS PROCESALES a favor de la parte accionante, en la suma de S/ 3,000.00 Soles (TRES MIL SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 150.00 Soles; con lo demás que contiene; **REVOCARLA** en el extremo que declara INFUNDADO el pago de indemnización por daño moral; **REFORMANDOLA SE DECLARA FUNDADO** el pago de indemnización por daño moral; **REVOCARLA** en el extremo que declara FUNDADO el pago de indemnización por daño punitivo; **REFORMANDOLA SE DECLARA INFUNDADO** tal concepto; **SE LA REVOCA** en la suma total que establece de abono; **REFORMÁNDOLA se fija dicho monto en S/. 14,663.89 (Catorce mil seiscientos sesenta y tres con 89/100 soles)** por los conceptos de lucro cesante (S/ 9,663.89) y daño moral (S/ 5,000.00), más intereses legales y **DEVUELVA** lo actuado al Juzgado de origen. **NOTIFIQUESE.-**

ANEXO 2: Operacionalización de la variable calidad de sentencia primera instancia

OBJETO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</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.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple/No cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple/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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple/No cumple</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa)</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i> (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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).</i> Si cumple/No cumple.</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple.</p>

Operacionalización de la variable calidad de sentencia segunda instancia

OBJETO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legítimo; éste último en los casos que hubiera en el proceso.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</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.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>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 evidencian 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: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (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 de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple.</p>

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)

LISTA DE PARÁMETROS – CIVIL Y AFINES

SENTENCIA DE PRIMERA 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.* **Sí cumple**
2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá?* **Sí 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).* **Sí 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.* **Sí 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.* **Sí cumple**

1.2. Postura de las partes

1. **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Sí cumple**
2. **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.** **Sí cumple**

3. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Sí cumple**
4. **Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. **Sí 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. Sí cumple*

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. **Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.** *(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Sí 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). Sí cumple*
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Sí cumple*
4. **Las razones evidencian 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). Sí 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*). **Sí 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*). **Sí 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*) **Sí 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*). **Sí 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*). **Sí 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*). **Sí cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Sí 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*)
Sí cumple
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Sí cumple**
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Sí 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*). **Sí cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Sí cumple**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Sí cumple**
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.
Sí 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*. **Sí 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. **Sí cumple***

SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: *la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **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; los extremos a resolver.* **Sí 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).* **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.* **Sí 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.* **Sí cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Sí cumple**
2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación.** **Sí cumple**
3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación.** **Sí cumple**

4. **Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal. Sí 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. Sí 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). Sí 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). Sí cumple*
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** *(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Sí cumple*
4. **Las razones evidencian 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). Sí 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. **Sí 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). **Sí 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) **Sí 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). **Sí 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). **Sí 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). **Sí 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. (Es completa) Sí cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (No se extralimita) (*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*). Sí cumple**
- 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Sí cumple**
- 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí 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*). Sí cumple**

3.2. Descripción de la decisión

- 1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple**
- 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación. Sí 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. Sí 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. **Sí cumple***

ANEXO 4: Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo con el Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), 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 conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.
3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera instancia:

- 4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2:
introducción y la postura de las partes.
- 4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2:
motivación de los hechos y motivación del derecho.
- 4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación
del principio de congruencia y descripción de la decisión.

En relación a la sentencia de segunda instancia:

- 4.4. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2:
introducción y postura de las partes.
- 4.5. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2:
motivación de los hechos y motivación del derecho.
- 4.6. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación*

del principio de congruencia y descripción de la decisión.

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, 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: sí 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 2.
 - 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 NORMATIVOS, DOCTRINARIOS, 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
		Sí 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 : Sí 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 resolutiva

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

Fundamentos:

- ❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ❖ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ❖ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutiva, es 10.
- ❖ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

- ❖ El número 2, indica que en cada nivel de calidad habrá 2 valores
- ❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ❖ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

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

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
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	2x1	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 este 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

(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera instancia – tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

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	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x1=2	2x2=4	2x3=6	2x4=8	2x5=10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión					X	20	[17 - 20]	Muy alta
								[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 20, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las 2 sub dimensiones que son de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

- ❖ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ❖ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ❖ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.

- ❖ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ❖ El número 4 indica, que en cada nivel de calidad habrá 4 valores.
- ❖ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ❖ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

5.3. 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 2.

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

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 1 instancia.						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25 - 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		[9 - 10]	Muy alta	39					
									[7 - 8]						Alta
		Postura de las partes					X		[5 - 6]						Mediana
									[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		[17 - 20]						Muy alta
							X		[13 - 16]						Alta
		Motivación del derecho					X		[9 - 12]						Mediana
									[5 - 8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5		[1 - 4]						Muy baja
							X		[9 - 10]						Muy alta
		Descripción de la decisión							[7 - 8]						Alta
						X		[5 - 6]	Mediana						
								[3 - 4]	Baja						
							[1 - 2]	Muy baja							

Ejemplo: 39 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:
 - ⤴ Recoger los datos de los parámetros.
 - ⤴ Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - ⤴ Determinar la calidad de las dimensiones.
 - ⤴ 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.

- ⤴ Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- ⤴ Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- ⤴ El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- ⤴ 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.
- ⤴ Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ 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 2.

	<p>INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS, tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.</p> <p>I. PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>1.4. El accionante DTE sostiene en su escrito de demanda obrante de folios 94 a 124, lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Señala que ingresó a laborar para la demandada con fecha 09 de marzo de 2016 como Supervisor Zonal de Cobranzas (desempeñando funciones de cobranzas de la cartera de clientes asignada mensualmente a su portafolio), siendo que a partir del 01 de marzo de 2018 laboró como supervisor de cobranza especializada y a partir del 01 de junio de 2018 ocupó el puesto de supervisor de cobranza prejudicial, bajo la modalidad de contratos temporales de trabajo por incremento de actividad hasta el día 31 de agosto de 2018, fecha en que la demandada extinguió el contrato de trabajo. - Indica que los contratos a plazo fijo celebrados con el accionante ocultaron una relación laboral a plazo indeterminado por cuanto la actividad para la que fue contratado –Supervisor Zonal de Cobranza– respondía a una necesidad permanente de la empresa. Es decir, cada uno de los contratos a plazo fijo celebrados simularon la existencia de una causa objetiva y así la emplazada ha incurrido en fraude a la ley por lo que se ha producido la desnaturalización de la relación laboral en atención a lo previsto por el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR. - Señala que otra causal de desnaturalización se configuró cuando la emplazada pese a haber concluido el vínculo laboral, continuó enviándole correos electrónicos al accionante a fin de que éste cumpla con sus obligaciones ordinarias, por tanto, nunca existió la supuesta desaparición de la necesidad temporal de contratación que llevó a la demandada a concluir el contrato temporal de trabajo N° 9359-2018. - Manifiesta que sólo podía despedirse por causas relacionadas con su conducta o capacidad. Sin embargo, con fecha 31 de agosto de 2018, extingue el vínculo laboral de manera verbal, no comunicándole la cusa objetiva del despido, menos aún se inició 	<p><i>demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Sí cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Sí 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. Sí cumple</i></p>													
<p>Postura de las partes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Sí cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la</p>					<p>X</p>								

	<p>un debido procedimiento de despido conforme al artículo 31° de la LPCL, dado que la emplazada se amparaba en la supuesta culminación del contrato, vulnerando el derecho al trabajo y al debido proceso del accionante.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alega que la empresa demandada debe reponerlo en su puesto de trabajo así como debe responder por los daños y perjuicios ocasionados, por lo que deberá reconocerle como lucro cesante el equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo que no laboró para la emplazada así como todos los beneficios sociales que hubiera gozado en caso hubiera continuado laborando, además de los daños punitivos devengados de los aportes no realizados durante el periodo no trabajado y la suma de S/10,000.00 Soles por daño moral. <p>1.5. La demandada DDA contestó la demanda, que obra de folios 185 a 213, en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niega y contradice todos y cada uno de los extremos de la demanda, niega que haya existido simulación o fraude a las normas laborales; así como desnaturalización alguna de los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad; por cuanto su celebración, ejecución y extinción se han efectuado conforme a los lineamientos establecidos en la LPCL. - Manifiesta que el contrato por incremento de actividad puede ser válida, legítima y legalmente empleado, incluso, para las actividades permanentes, ya que está enfocado a cubrir una situación específica en la empresa, esto es, la “incertidumbre” en el sentido que no se conoce su concreta o específica duración, pero ésta no será para siempre, y este hecho justifica plenamente la contratación temporal y no permanente. - Sostiene que habiendo cumplido con señalar en los contratos la causa objetiva que originó su contratación, no es posible afirmar que estos se hayan desnaturalizado y como consecuencia, la relación laboral se haya transformado en una de duración indeterminada, ni mucho menos haberse producido un fraude en la contratación, como afirma erradamente el demandante, únicamente porque considera las labores del área de cobranzas como unas de 	<p>pretensión del demandado. Sí cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Sí cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Sí 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. Sí cumple</i></p>													
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>naturaleza permanente. Debiendo precisarse que conforme al artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es el trabajador quien debe demostrar la simulación o fraude alegado, circunstancia que no ha ocurrido en el presente caso.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respecto a los correos electrónicos señala que es una cuenta de correo institucional que no es de propiedad del accionante sino de DDA, y para acceder a dicha cuenta el actor tendría que iniciar sesión indebidamente en dicha cuenta de correo, incluso se advierte que el demandante pese a su conocimiento de culminación de vínculo laboral, remitió correos electrónicos a las cuentas de los colaboradores de DDA apreciándose que es él quien ingresa a una cuenta de correo institucional de DDA que ya no debe utilizar. - Sostiene que no se puede hablar de despido por cuanto el demandante en ningún momento ha cumplido con acreditar que siempre fue un trabajador a tiempo indefinido, y porque no ha existido ninguna vulneración de su derecho al trabajo por el solo hecho de alegar el término de servicio, causa válida de extinción del contrato de trabajo. Por tanto, se descarta cualquier derecho a la reparación por los daños y perjuicios, pues no existe nada que deba repararse, lo cual guarda plena conformidad con lo que dispone el artículo 1971° del Código Civil. <p>1.6. <u>Actividad procesal de mayor relevancia en el presente proceso</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El escrito de demanda, que corre de folios 94 a 124. - El escrito de contestación de demanda, que corre de folios 185 a 213. - El Acta de Audiencia de Conciliación, que corre de folios 214 a 215, y su grabación de audio y video. - El Acta de Audiencia de Juzgamiento, que corre de folios 216 a 219, y su grabación de audio y video. 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitaria – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera

LECTURA. El cuadro 1, muestra que la calidad de la *parte expositiva de la sentencia de primera instancia* fue calificada dentro del rango “*muy alto*”. Para esta calificación se evaluó la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango “muy alta” cada una. *En la introducción, se encontraron los 5 parámetros considerados:* el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso y la claridad. *Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros considerados:* explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver, y la claridad.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

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: INTRODUCCIÓN: PRIMERO.- El proceso laboral es un instrumento de carácter adjetivo, de la que se vale el Derecho del Trabajo (Derecho Sustantivo) para dar solución a los conflictos jurídicos de naturaleza laboral, formativa, cooperativista y administrativa; y en especial, destacando aquellos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo con el fin de llegar a materializar el valor justicia, impartíendola conforme a derecho, pues se trata de uno de los bienes máspreciado que toda sociedad desea alcanzar. No debemos olvidar que la finalidad del proceso es poner fin al conflicto de intereses (con relevancia jurídica) y lograr la paz social en justicia, según lo establecido en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil. Para ello, resultando de imperiosa necesidad señalar que el proceso laboral tiene que desarrollarse bajo ciertos lineamientos, verbigracia, los lineamientos del principio – derecho al Debido Proceso, que posee toda persona sin restricción alguna, y que consiste en exigir del Estado tutela jurisdiccional efectiva, ante un juez competente, independiente e imparcial, que otorgue a los justiciables determinadas garantías (no solo las mínimas e indispensables) con el fin de asegurar un correcto juzgamiento con un resultado acorde a nuestro</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). Sí cumple</i></p>					X						20

	<p>ordenamiento jurídico vigente, y que finalmente se garantice la efectividad de la sentencia, pues como bien lo señala el autor español Chamorro Bernal: “<i>el poder judicial está asimismo obligado, obviamente, a promover la efectividad del derecho a la tutela judicial (...). Ese deber constitucional de los jueces y Tribunales de velar por la efectividad de la tutela no se limita, por otra parte, sólo al aspecto procesal, sino que también existe en el aspecto material o de fondo, en el sentido de resolver el problema planteado</i>”. Así pues, el Debido Proceso es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido constitucional y procesal, sino que en el caso del Derecho Procesal del Trabajo se envuelve dentro de un ropaje de corte propiamente social, como señala el maestro español Rodríguez Piñero “<i>El derecho procesal del Trabajo se inserta en la línea de lo que la doctrina de habla hispana ha llamado Derecho Procesal Social; es decir, el proceso de trabajo ha de ser un proceso “socializado”, lo cual supone necesariamente un proceso como valor primordial (...) tenga la búsqueda de la verdad objetiva y como igualdad admita la igualdad sustancial, sacrificando así a veces la igualdad formal o la libertad tradicional de iniciativa de las partes. Esta socialización no debe, sin embargo, llevarse a extremos tales que se destruya el personalismo que está en la esencia propia del Derecho del Trabajo; se trata de “asegurar la justicia sin destruir la libertad”. De ahí el carácter “intermedio y peculiar” del proceso de trabajo, que responde a la peculiar compenetración, fusión y el equilibrio de lo privado y lo público, lo disponible y lo indisponible, lo individual y lo social que es propio del Derecho del Trabajo</i>”. Es por ello que, el proceso laboral resulta ser el instrumento procesal idóneo para resolver los conflictos originados por el binomio trabajador – empleador, debiendo los magistrados actuar siempre bajo la luminaria de la justicia, entendida esta como un Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde con criterio de razonabilidad e imparcialidad.</p> <p>SEGUNDO.- Sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales en la resolución de los conflictos, tenemos que: “<i>Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley</i>”, esto de conformidad con lo expresamente establecido en el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Así tenemos que <i>los jueces en general, son los primeros guardianes de la Constitución cuyas</i></p>	<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Sí 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). Sí cumple</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>normas fundamentales contienen el estatuto de protección laboral, estructurado con el deber de protección que le impone el propio ordenamiento jurídico; ello implica que aquellos resuelvan el conflicto puesto a su conocimiento de manera integral, buscando que la respuesta jurisdiccional sea acorde con lo normado en la Norma Fundamental.</i></p> <p>Por otro lado, es pertinente resaltar una de las principales innovaciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual viene a ser la <i>Oralidad</i> dentro de la dinámica que encierra este nuevo proceso, y es en función de este principio, como bien lo explica el profesor Gómez Valdez que “<i>el juez puede interrogar a las partes, a los testigos y a los terceros (litispendientes) con la mayor seguridad, a fin de llegar a obtener la verdad</i>”, continúa diciendo que “<i>la oralidad permite la transmisión simple, económica y rápida de las acciones procesal en general</i>”. En ese sentido, la oralidad como característica fundamental de los procesos laborales ha sido enfática y reiteradamente recomendada por la doctrina. Por consiguiente, el objetivo fundamental de que se actúe ante el Magistrado por medio de la palabra hablada, y por ende, a través del debate laboral va a facilitar el contacto directo con las partes y las pruebas, lo que permitirá la mejor averiguación del supuesto fáctico, así como la más clara fijación de las pretensiones de las partes. Así pues la Oralidad y el Principio de Inmediación están estrechamente vinculados.</p> <p>TERCERO.- Resulta necesario recalcar, además, que si bien el proceso laboral se rige por el <i>Principio de Veracidad</i>; esto es, que existe el imperativo de resolver en base a la realidad de los hechos; no es menos cierto que, la falta de colaboración de las partes en la actuación de los medios probatorios aportados al proceso, permite traer a colación: por un lado, que el nuevo esquema y diseño del proceso laboral, trae consigo <u>presunciones legales y judiciales</u> que constituyen una de las expresiones del principio protector en el terreno del Derecho Procesal del Trabajo orientadas a <i>flexibilizar</i> – y en ocasiones está destinada a invertir – las cargas probatorias impuestas, atendiendo a la condición de desventaja probatoria de la parte demandante. Así pues, en palabras del magistrado supremo Arévalo Vela “<i>la carga de la prueba es la conducta que deben tener las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al Juez adquirir una convicción, basada en la cual declare el derecho controvertido</i>”, continúa señalando que “<i>la inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a</i></p>	<p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Sí 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). Sí cumple</p>												
Motivación del derecho	<p><i>conducta que deben tener las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios que permitan al Juez adquirir una convicción, basada en la cual declare el derecho controvertido</i>”, continúa señalando que “<i>la inversión de la carga de la prueba traslada la obligación de probar de quien alega un hecho a</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada</p>					X							

<p>quien niega su existencia. El fundamento de esta regla de prueba radica en el hecho que al ser considerado el trabajador como la parte débil de la relación laboral, le es más difícil, acceder a los medios de prueba necesarios para lograr el reconocimiento de sus derechos, siendo que por el contrario, el empleador en su condición de parte dominante de la relación, tiene más facilidad para acceder a los medios de prueba”. Sin embargo, considero de suma importancia, para el proceso laboral, señalar que la inversión de la carga de la prueba no es una regla procesal de carácter absoluto pro operatur, sino que debe ser aplicada de manera taxativa en aquellos casos señalados por la ley, como ha quedado establecido en las reglas contenidas en el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del trabajo, debiendo el trabajador –para los demás casos– probar los hechos que alega.</p> <p>No podemos dejar de mencionar que el principio de veracidad también tiene su correlato fáctico en la conducta procesal de las partes, pues supone la primacía de la orientación publicista del Derecho Procesal, en buena cuenta que la veracidad, la lealtad, la buena fe y la probidad constituyen exigencias en aras de una moralización del proceso. Los valores señalados no son sino reglas de conducta que debe estar presente durante todo el desempeño de las partes dentro de un proceso, debiendo estas y sus abogados encuadrar sus conductas dentro de las reglas ya señaladas.</p> <p>Cabe aquí resaltar lo que dice el autor nacional Oxal Avalos Jara con respecto al principio de veracidad: “Consideramos que el principio de veracidad extiende sus alcances también a la actividad probatoria en el sentido que, prima facie, debe asumirse de que todo lo aportado lo por las partes es veraz en la medida que no se demuestre lo contrario. De esta forma, si alguna de las partes puede acreditar que cierto hecho se sustenta en hechos falsos, este principio quedaría de lado, dando paso a lo real y certero”. Se trata, pues, de un principio que guarda estrecha vinculación con el principio de primacía de la realidad, ambos están orientados a la obtención de la verdad real de los hechos acontecidos entre las partes.</p> <p><u>SOBRE LA DEBIDA MOTIVACION DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES</u></p> <p><u>CUARTO.</u>- Nuestra Constitución Política del Estado señala en el inciso 5 de su artículo 139° que son principios y derechos de la función jurisdiccional “La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias,</p>	<p>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). Sí cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Sí cumple</p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan</i>". En ese sentido, la debida motivación de resoluciones es un principio básico que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y es, a su vez, un derecho humano fundamental de los justiciables de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones pertinentemente propuestas. En esa línea de razonamiento se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente 8125-2005-PHC/TC11, de fecha 14 de noviembre de 2005, cuando en su fundamento décimo primero señala lo siguiente: <i>"En efecto, uno de los contenidos 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 exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos que al juez (...) corresponde resolver"</i>. En función a los fundamentos señalados, este Juzgador está en la obligación de motivar las resoluciones que emita, pues es un imperativo de orden constitucional resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal; pues, de atentar contra el derecho a la debida motivación de las sentencias, también se estaría vulnerando el derecho a la tutela judicial efectiva de los justiciables. Con respecto a las congruencias de las sentencias, el profesor Chamorro Bernal señala que <i>"es una doble exigencia del derecho a la tutela judicial y de la prohibición de indefensión. Del derecho a la tutela porque la incongruencia omisiva o ex silencio equivale a no dar respuesta judicial a la cuestión planteada, en definitiva, a una denegación técnica de justicia y de la prohibición de indefensión porque los supuestos más normales de incongruencia ultra o extra petita suponen que, en el exceso o en el defecto, no ha existido posibilidad de defensa para algunas de las partes"</i>. En ese sentido,</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> Sí 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> Sí cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos,</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la incongruencia trae consigo la violación del derecho fundamental al debido proceso, pues implica el desconocimiento de dos principios básicos de todo proceso, los principios de contradicción y de defensa.</p> <p><u>HECHOS NO NECESITADOS DE PRUEBA Y MATERIA DE CONTROVERSI EN LA PRESENTE CAUSA</u></p> <p><u>QUINTO</u>.- Previamente a identificar los hechos que requieren de actuación probatoria, cabe señalar que durante la audiencia de juzgamiento se fijaron como hechos que no requieren de actuación probatoria los siguientes: i) Contratos temporales por incremento de actividad; ii) El cargo que desempeñó el actor siempre fue el mismo, solo con diferente denominación, primero como Supervisor de Cobranza, luego como Supervisor de Cobranza Especializada y Supervisor de Cobranza Prejudicial. Ahora bien, corresponde en este punto señalar las pretensiones sobre las cuales corresponde emitir pronunciamiento, y que vienen a ser las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desnaturalización contractual. - Existencia de despido incausado. - Indemnización por daños y perjuicios: d. Lucro cesante e. Daño punitivo f. Daño moral. <p>En ese sentido, el órgano jurisdiccional está en la obligación de llevar a cabo un exhaustivo y razonado análisis del caso, esto con el objeto de averiguar la verdad material (y objetiva) y las circunstancias en que se dieron los hechos, lo cual inspira la trascendencia de la función jurisdiccional, y realza la labor del Juez motivándolo en su tarea de buscar la tan ansiada realidad fáctica, ello por aplicación del Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que en palabras del Magistrado Javier Arévalo Vela “(...) <i>el juez debe buscar la verdad de los hechos entre lo que manifiestan las partes, que es su versión de los mismos, información que siempre no es veraz, ósea por un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe, pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; ósea porque una de las partes pretende inducir al error al juez con informaciones falsas o distorsionadas</i>”. En otras palabras, lo que se busca</p>	<p><i>tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Sí cumple</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>finalmente es hacer que prevalezca la verdad real sobre la verdad formal o aparente.</p> <p><u>SOBRE LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS MODALES SUSCRITOS</u></p> <p><u>SEXTO.</u>- El Contrato de Trabajo viene a ser una institución jurídica trascendente en el ámbito del Derecho del Trabajo, estando regulado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, y siendo así, puede celebrarse ya sea por tiempo indeterminado (sin plazo de vencimiento), a tiempo parcial o sujeto a modalidad (estos últimos a plazo determinado), donde el primero no tiene una formalidad que lo sujete en su desenvolvimiento, dado que puede ser verbal o escrito; mientras que, los otros dos casos deben realizarse de acuerdo a las reglas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico, dado que ambos constituyen una excepción a la regla general que es la contratación a plazo indefinido. Asimismo, el autor nacional Elmer Arce Ortiz señala que: <i>“la contratación (temporal) ha de entenderse excepcional respecto de la contratación por tiempo indefinido, en atención a la proyección que tiene el derecho al trabajo sobre las relaciones laborales, y dado que la contratación temporal, debería confinarse a actividades transitorias”</i>. El profesor Boza Pro, sobre la contratación laboral, señala que <i>“acreditada la existencia de del contrato de trabajo se presume que la duración del mismo es indefinida. No obstante, se trata de una presunción relativa, por lo que podrá demostrarse en cada caso, y siempre que se cumplan los requisitos señalados en la ley, que el contrato de trabajo está sujeto a alguna modalidad (contrato temporal)”</i>. Siguiendo la misma línea de argumentación, resulta de valiosa utilidad la doctrina jurisprudencial emitida por nuestro Tribunal Constitucional; así pues, el Supremo Intérprete de nuestra Carta Magna mediante Sentencia de fecha 19 de diciembre del año 2003, recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC15, respecto de las reglas de contratación laboral en nuestro ordenamiento jurídico, dejó establecido en su fundamento tercero que <i>“(…) Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional (…)</i>”. De igual manera, reafirmó dicho criterio en su sentencia de fecha 07 de noviembre del año 2007, en el Expediente N° 10777-2006-PA/TC16, quien manifestó en su fundamento sétimo que <i>“(…) se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado (...)</i>". Queda claro, entonces, que la regla general de contratación en nuestro ordenamiento jurídico laboral es la contratación a plazo indeterminado, siendo la excepción a esta regla la contratación a plazo fijo, el cual requiere el cumplimiento de ciertas reglas o exigencias establecidas en nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente.</p> <p>Ahora bien, respecto de la actividad probatoria, corresponde al empleador demostrar la observancia, validez y el cumplimiento de las formalidades y empleo de la contratación laboral sujeta a modalidad (contrato por incremento de actividad en el presente caso) ya que es éste – el empleador– quien tiene la carga de la prueba, dado que resulta ser una obligación laboral que lo vincula, ello conforme lo dispone el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: <i>“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria (...)</i>”; fórmula legal que guarda concordancia con el artículo 188° del Código Procesal Civil que señala: <i>“Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes”</i>. Del mismo modo, el artículo 23.4 del citado texto jurídico procesal establece que: <i>“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)</i>”. Este criterio también ha sido recogido por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, quien mediante sentencia de fecha 24 de agosto del 2009 recaída en el expediente N° 719-2009-1SL, señaló en su considerando quinto lo siguiente: <i>“(...) el empleo de la contratación modal o la contratación a tiempo parcial amerita por parte del empleador la carga de probar el cumplimiento de la observancia de la forma prevista, bajo sanción de nulidad, como parte de las obligaciones laborales que le atañen (...), resulta claro que ante la afirmación en el proceso por el empleador de la existencia de una contratación laboral sujeta a modalidad, en forma indiscutible, le corresponde la carga de probar tal afirmación (...)</i>”. El ya citado profesor Arce Ortiz, respecto de los requisitos de la contratación modal señala lo siguiente: <i>“la forma en el contrato de trabajo sujeto a modalidad ha de tener también, al igual que</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>el objeto y la duración, una gran relevancia como límite. Y atendiendo a lo dispuesto por nuestra legislación destacan básicamente dos: En primer lugar, la forma escrita. En segundo lugar, la notificación de los contratos a la Autoridad Administrativa de Trabajo con fines de conocimiento y registro”.</i></p> <p>SÉTIMO.- Habiéndose establecido que la contratación modal es una forma de contratación de naturaleza excepcional, dada la temporalidad de la misma, en comparación a la contratación a plazo indeterminado (también llamado “indefinido”), es que deben cumplir ciertos requisitos, los cuales vienen a ser los siguientes: La Existencia, la Forma y el Fondo. En el presente caso, es imperativo efectuar un análisis sobre el cumplimiento de las exigencias anteriormente señaladas, así tenemos:</p> <p>a. Sobre el requisito de forma: El artículo 73° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 señala que <i>“Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro”.</i> A nivel jurisprudencial, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Sentencia en Casación Laboral recaída en el expediente 650-2013, de fecha 11 de octubre del 2013, señaló en su considerando décimo sétimo lo siguiente: <i>“En cuanto a los contratos celebrados (...) este Supremo Tribunal aprecia que la Sala Superior conforme a la valoración conjunta y razonada de los mismos ha determinado en sede de instancia que el Poder Judicial no ha acreditado que tales contratos hayan sido puestos a conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo incumpléndose con lo dispuesto por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97- TR (...)”</i>, lo que evidencia que su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo es un requisito de validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Ahora bien, esta judicatura debe determinar si la demandada ha cumplido o no con este requisito formal, esto es, el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo conforme lo exigía el artículo 73° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, por lo que estando al análisis de dicha normatividad, se deduce que la documentación consistente en contratos de trabajo a plazo fijo determinado debe ser extendida por triplicado, siendo importante, que una copia debe ser registrada ante la Autoridad Administrativa</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de Trabajo. Así pues, del acervo probatorio presentado por la demandada se tiene que ha presentado 06 copias certificadas de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad, los mismos que corren en autos a folios 25 a 42 y 142 a 154 cuyo periodo comprende del 09 de marzo de 2016 al 31 de agosto de 2018; siendo que sólo dos de ellos contienen el sello de recepción de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Sede de Sullana de conformidad con el artículo 73° del Decreto Supremo 003-97-TR. Si bien es cierto, el artículo 73° del Decreto Supremo 003-97-TR ha sido modificado mediante el Decreto Legislativo N° 1246, norma que suprime la obligatoriedad de registrar los contratos de trabajo sujetos a modalidad, esta modificatoria es aplicable a los contratos suscritos por las partes con posterioridad al 07 de diciembre de 2016, fecha en que entró en vigencia la modificatoria señalada; de lo que se colige que la emplezada sí ha cumplido con el requisito señalado.</p> <p>b. Sobre el requisito de escrituralidad: Cabe precisar, prima facie, que el accionante inició sus labores con fecha 05 de marzo del 2016 (por error se consignó 2015), según se advierte de la revisión del medio de prueba consistente en <i>Declaración jurada de conocimiento de la gestión de seguridad de la DDA</i>, obrante a folios 171 y reverso, según la cual se obtiene que el accionante en su calidad de Supervisor zonal de cobranzas suscribió dicha declaración aceptando las reglas contenidas en el citado documento, situación que evidencia que a la fecha indicada ya el actor se encontraba desarrollando sus labores para la cual fue contratado; contratación que culminó el 31 de agosto de 2018, según se advierte de la revisión y análisis del medio de prueba consistente en el certificado de trabajo emitido por la parte demandada a folios 24. Se advierte, entonces, que el actor laboró de manera continua e ininterrumpida para la parte demandada. Ahora bien, es menester invocar el requisito de Escrituralidad, es decir, demostrar que hayan sido celebrados por escrito durante la prestación de labores. En ese sentido, esta judicatura va a revisar si la emplezada ha cumplido con demostrar la existencia de los contratos celebrados con la accionante; para tal fin se ha elaborado el siguiente cuadro:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PERIODO	FECHA DE SUSCRIPCIÓN	FOLIOS												
09.03.2016 al 31.08.2016	09.03.2016	142 a 143												
01.09.2016 al 28.02.2017	01.09.2016	144 a 145												
01.03.2017 al 31.08.2017	01.08.2017	146 a 148												
31.08.2017 al 28.02.2018	31.08.2017	149 a 150												
<p>Ahora bien, se puede verificar que el requisito de la Escrituralidad no se ha cumplido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72° del TUO del Decreto Legislativo 728 que prescribe: <i>“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”</i> (el subrayado es mío), dado que antes de celebrarse el primer contrato de trabajo, el actor ya venía desempeñándose como supervisor zonal de cobranzas, esto es, desde el 05 de marzo, escenario que no armoniza con la fecha del primer contrato suscrito por las partes, que obra de folios 142 a 143, y que data de fecha 09.03.2016.</p> <p>c. Sobre el requisito de causalidad (causa objetiva de contratación)</p> <p>Sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior, se hace necesaria la verificación u observancia del principio de la causalidad objetiva, el cual se encuentra recogido por los artículos 53°, 72° y 73° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728. Vale decir que, se mencionen de manera razonada y objetiva las causas justificantes para que las partes (empleador y trabajador) suscriban un determinado contrato de trabajo sujeto a modalidad, por lo que su incumplimiento va conllevar a que nos encontremos ante la figura de fraude a la ley laboral de conformidad con el inciso d) del artículo 77° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido, postula el profesor Wilfredo Sanguinetti Raymond¹⁸ cuando se refiere a los supuestos fundamentales de desnaturalización: <i>“El primero y más importante de ellos es el relativo a la existencia de “simulación o fraude” a las normas establecidas por la LPCL, al que alude la letra d) [del artículo 77° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728]. La situación prevista aquí nos es otra, evidentemente, que la de ausencia de causa válida que justifique la contratación temporal. Dicho en otras palabras: se recurre a esta para la atención de necesidades empresariales permanentes y no transitorias, en un intento de eludir la configuración de un</i></p>														

<p><i>nexo por tiempo indefinido</i>". Asimismo, Elmer Arce Ortiz manifiesta que el fraude a la ley se debe analizar como: <i>"proscriptor de comportamientos elusivos o contrarios a la regla de indefinición de la relación laboral que defiende la Constitución y, en teoría, la LPCL"</i>. Dicho autor agrega que <i>"el negocio fraudulento será el que pretenda sustraer de su ámbito natural a la norma que se utiliza, pues usa la ley para un fin distinto del perseguido por ella"</i>. Resulta importante plasmar en esta Sentencia lo que señala el profesor Blancas Bustamante citando al profesor Sanguinetti Raymond (SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. <i>"Los contratos de Trabajo de duración determinada"</i>. 2008. 2ª Ed. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 32): <i>"También es significativo que entre los contratos de duración determinada o sujetos a modalidad, la modalidad que registrar el mayor número de trabajadores es la de "inicio o incremento de actividad", que representa el 40% del total de aquellos; modalidad cuyo diseño normativo, no obedece, en modo alguno al principio de causalidad –basado en la naturaleza temporal o accidental de la labor– que debe regir la contratación temporal, pues como lo señala Sanguinetti, en juicio que compartimos, "(...) este contrato se convierte en una peligrosa vía para la elusión de todo régimen de contratación causal diseñado por la ley. Y es que, llevada hasta sus últimas consecuencias, la definición que se aporta es capaz de permitir que prácticamente todo nuevo puesto de trabajo que se cree, al estar vinculado en línea de principio a un incremento de las actividades de la empresa, pueda ser cubierto por personal temporal"</i>. En ese escenario, resulta válido indicar que los contratos suscritos no contienen una cláusula objetiva clara y precisa, solo indica que: <i>"(...) requiere cubrir de manera temporal las necesidades de Recursos Humanos originados por el incremento de las actividades realizadas por el área de Cobranzas, como consecuencia del crecimiento que ha experimentado la empresa y, con ello, de las exigencias que esta área debe cumplir"</i>. En otras palabras, todo empleador debe expresar con claridad y sustento las razones por las cuales contrata a un trabajador a plazo fijo, situación que no se ha producido en el presente caso, por cuanto no especifica y/o detalla las actividades realizadas por el área de Cobranzas ni las exigencias que se deben cumplir, ni mucho menos explica o enumera las funciones de un Supervisor Zonal de Cobranza, únicamente de manera muy general en la cláusula segunda de todos los contratos adjuntos establece que: <i>"(...) realizará las labores propias y complementarias del puesto al cual es asignado"</i>; asimismo, es de advertir que</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en la misma cláusula se aprecia que deja abierta la posibilidad para que el trabajador desempeñe otra actividad u ocupe otro cargo al señalar que: “(...) <i>así como cualquier otra actividad para la cual sea designado. Se deja constancia que la asignación y/o reasignación de funciones, así como el puesto de trabajo, es atribución de DDA en su condición de empleador</i>”. En ese sentido, se colige que la cláusula objetiva de contratación no ha sido estrictamente determinada por la parte demandada, lo que conlleva a concluir que lo suscrito en la cláusula segunda de los contratos modales adjuntos tiende a generar confusión respecto de la verdadera labor para la cual ha sido contratado el accionante.</p> <p>Por otro lado, la entidad emplazada trata de justificar objetivamente la contratación del accionante con el medio de prueba denominado “<i>indicadores de mora a nivel nacional – DDA</i>”, a folios 156, y que abarca un rango temporal desde el mes de setiembre de 2015 a febrero de 2016; sin embargo, dichos indicadores son globales y corresponden a todas las sedes, sin discriminar los niveles de mora de cada una de ellas, información que resulta ser de mucha trascendencia para llevar adelante una contratación laboral, más aún si se tiene en cuenta que el actor se desempeñó inicialmente en la ciudad de Tumbes y luego en la ciudad de Piura. En ese mismo escenario, y sin perjuicio de ello, la parte demandada no ha logrado demostrar que posterior a febrero de 2016, los rangos de mora seguían manteniéndose en los mismos niveles de modo de que habilite a la entidad emplazada a seguir contratando al actor bajo la misma modalidad contractual. Finalmente, tampoco ha logrado acreditar que los niveles de mora habían bajado considerablemente o desaparecido a efectos de no renovar la contratación del demandante.</p> <p>Así las cosas, esta judicatura es enfática en señalar que no se ha cumplido con el Principio de Causalidad Objetiva; en consecuencia, se ha desnaturalizado toda la contratación modal celebrada. En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional ha señalado en la Sentencia recaída en el expediente 583-2013-PA/TC21, de fecha 06 de junio del 2013, que la causa objetiva debe estar debidamente justificada con información relevante que permita establecer que efectivamente existió una causa concreta de contratación; así pues nuestro Supremo Intérprete de la Constitución ha señalado lo siguiente: “<i>Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a la existencia un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de la PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL ÁREA DE OPERACIONES”, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar”.</i></p> <p>Cabe aquí hacer mención en toda su magnitud al Principio de Primacía de la Realidad, según la cual en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. El maestro uruguayo Américo Pla, citando al jurista mexicano Mario de la Cueva, señala lo siguiente: <i>“La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”.</i> En ese escenario, la demandada, al no establecer de manera concreta y clara las causas objetivas de contratación, ha cometido un fraude a las normas laborales de orden público, específicamente al artículo 72° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, que señala lo siguiente: <i>“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”</i> (El resaltado es mío). Ahora bien, al determinarse la existencia de fraude a la ley, por las razones ya señaladas, esta judicatura determina que la demandada ha cometido una infracción al <i>orden público laboral</i>.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>En ese contexto, ésta Judicatura considera que al no haberse cumplido con las exigencias que la ley prevé, esto es, al no haberse cumplido con los requerimientos estipulados para la contratación a plazo fijo, resulta válido señalar que el trabajo realizado por el accionante ha tenido de <u>manera real una naturaleza permanente y continua</u>, debido a que la misma parte demandada ha reconocido en su escrito de contestación “(...) <i>el contrato por incremento de actividad puede ser válida, legítima y legalmente empleado, incluso, para las actividades permanentes, ya que está enfocado a cubrir una situación específica de la empresa</i>”; siendo razonable determinar la desnaturalización de los citados contratos, y declarar la existencia de <i>un contrato de trabajo por tiempo indeterminado de los dos periodos laborados al amparo del régimen laboral de la actividad privada</i>, tal y como se ha señalado en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR: <i>Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...)d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley</i>”, situación que se ha producido en el presente proceso.</p> <p><u>DETERMINACION DE LA EXISTENCIA DE UN DESPIDO INCAUSADO</u></p> <p>OCTAVO.- Con respecto a este extremo de la pretensión del accionante, este Juzgador, previamente, expresa lo siguiente:</p> <p>a. Empiezo este análisis destacando lo señalado en el artículo I de la Constitución Política del Estado que señala “<i>La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado</i>”, enunciado que no hace sino reconocer a la persona humana como el ente máximo de la sociedad; y dispone de todo el poder estatal y de la sociedad para su protección y respeto. Bajo esa premisa base de rango constitucional se tiene que la dignidad de la persona humana se convierte en la fuerza centrípeta sobre la que gira todo nuestro sistema jurídico sin excepción alguna, obligando no solo al Estado, sino también a la sociedad, a otorgar todas las garantías y condiciones necesarias que permita su adecuada protección –en todos los ámbitos en los que sea necesario, esto con el objeto de que la persona alcance un desarrollo pleno e integral, así como una armonía esencial, en su relación con la comunidad en la que se desarrolla. Así las cosas, la dignidad de la persona como valor central, emana de la</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>justicia, la vida, la libertad, la igualdad y la solidaridad, que son dimensiones básicas de la persona, que se convierten en valores y determinan la existencia y legitimidad de los derechos reconocidos por nuestra Constitución. Bajo el mismo criterio, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N° 0044-2004-AI23, señaló que: <i>“la dignidad de la persona humana se configura como un principio-derecho constitutivo de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce”</i>.</p> <p>b. Cabe indicar que la Carta Magna ha encomendado al Estado la sagrada misión de vigilar el cumplimiento y no vulneración de los derechos fundamentales de la persona humana, en todo ámbito, no siendo el plano laboral la excepción, y para tal fin ha de desplegar todas las fuerzas necesarias para la defensa de los derechos señalados. Así pues, podemos apreciar que el Derecho al Trabajo está ubicado en el rango máximo de nuestro ordenamiento jurídico, vale decir, tiene rango constitucional, y cuya fórmula jurídica se encuentra en el artículo 22° de nuestra Carta Magna cuando señala que el trabajo <i>“Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”</i>, así como, lo expresado en el artículo 23°: <i>“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”</i>, así como también lo establecido por el artículo 24° <i>“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. (...)”</i>. Resulta importante traer a colación lo que señala el profesor Carlos Blancas Bustamante cuando al referirse sobre los derechos laborales fundamentales precisa lo siguiente: <i>“Asumiendo esta perspectiva, los derechos laborales fundamentales encuentran su sustento firme y directo en la dignidad humana, la cual funda las normas protectoras del trabajador, justifica las prestaciones y obligaciones que el Estado impone al empleador para compensar la desigualdad real entre este y el trabajador (...) para obtener un trato digno, mejorar sus condiciones de trabajo y tutelar sus derechos”</i>.</p> <p>c. Para Carrillo Calle la Constitución de 1993 ratifica el reconocimiento de la eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales, lo que garantiza en el ámbito de la relación laboral, el respecto a la dignidad del trabajador y la aplicación de los derechos laborales inespecíficos. En ese mismo talante, el</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>profesor Gerardo Eto Cruz menciona que la Constitución Política: <i>“se nos presenta como la fuente de fuentes de un sistema jurídico y con una enérgica pretensión de afirmarse en la cotidianidad de la vida”</i>, dado que se trata de una norma jurídica con vinculación erga omnes; así pues, el Derecho del Trabajo no es ajena a las normas con rango constitucional, todo lo contrario, las normas laborales también forman parte de ese conjunto privilegiado de derechos fundamentales que requieren especial protección, de modo tal que una posible vulneración de estos no atente valores esenciales como la dignidad humana, pues de ser así se dejaría vacío de contenido el artículo 1° de nuestra Carta Magna, ya citado líneas arriba. Por otro lado, también es necesario tener presente que ningún derecho puede ejercerse de manera ilimitada, sino todo lo contrario, su ejercicio está sujeto a restricciones de modo tal que no se cometan excesos por quienes detentan la titularidad de los mismos. En ese sentido, Toyama Miyagusuku nos dice que <i>“los derechos constitucionales no pueden ejercerse en forma ilimitada, existen restricciones, y es necesario delimitar adecuadamente los derechos de los trabajadores y de los empleadores sobre la base de criterios no arbitrarios (...) siguiendo lo expuesto en el artículo 200° de la Constitución de 1993, los criterios de proporcionalidad y razonabilidad deberían ser utilizados cuando nos encontremos ante derechos en conflicto: el juicio de razonabilidad es lo primero y, tras ello, el juicio de proporcionalidad –que considera los sub criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad misma (...)”</i>. Así las cosas, esta judicatura actúa con criterio de imparcialidad y objetividad, debiendo analizar los hechos que han dado lugar a la presente causa.</p> <p>d. Así pues, al haberse determinado que al actor le correspondía ser contratado bajo los alcances del artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por encontrarse desnaturalizados los contratos de trabajo sujetos a modalidad celebrados con la entidad demandada, tenemos que ésta no podía despedir al trabajador sino mediando causa justa de despido relacionado con su capacidad o conducta, tal y como se ha señalado en el artículo 22° del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que textualmente establece lo siguiente: <i>“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias</i></p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido".</i></p> <p>En ese escenario, al haber sido despedido el actor sin causa justa relacionada con su conducta o capacidad, esta Judicatura señala que se ha producido un despido incausado, tal y como lo postuló en su demanda. Para el profesor Blancas Bustamante la "causa justa" viene "a constituirse en el elemento legitimador del despido (...) La existencia de la causa justa hace emerger el poder empresarial para el despido y convierte a éste en un acto legítimo. Por el contrario, la ausencia de una causa justa supone que el despido es un acto arbitrario, basado en un poder de hecho pero carente de legitimidad jurídica".</p> <p>Respecto del despido incausado, la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el expediente 976-2001-AA/TC29 en su fundamento Décimo quinto señaló lo siguiente: "b) Despido incausado: Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique" (El resaltado es mío). Así las cosas, corresponde otorgar al actor tutela restitutoria con respecto al daño sufrido amparando la demanda, al habersele despedido incausadamente, toda vez que ha sido despedido <i>sin que se le exprese causa alguna derivada de la conducta o la labor que lo justifique</i>; en consecuencia, corresponde se le REPONGA en el mismo puesto de trabajo previo al despido y con la misma remuneración.</p> <p><u>RESOLUCION DE LA PRETENSION DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS</u></p> <p><u>NOVENO.</u>- Ahora bien, corresponde en este extremo de la Sentencia determinar la existencia del perjuicio ocasionado al actor y la obligación de resarcimiento, los cuales requieren la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil, y que vienen a ser los siguientes:</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>OCTAVO.- Ahora bien, corresponde en este extremo de la Sentencia determinar la existencia del perjuicio ocasionado al actor y la obligación de resarcimiento, los cuales requieren la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil, y que vienen a ser los siguientes:</p> <p>a. Antijuricidad.- Es la conducta que contraviene una norma prohibitiva específica o todo el sistema jurídico, vale decir, implica la transgresión del ordenamiento jurídico trayendo consigo la producción de un daño. Tal y como señala el profesor Lizardo Taboada Córdova <i>“la antijuricidad típica contractual se encuentra expresamente prevista en el artículo 1321° del Código Civil, mientras que la antijuricidad típica y atípica, es decir, la antijuricidad en sentido amplio y material (no formal), fluye de los artículos 1969 y 1970 del mismo Código Civil, pues en ambos se hace referencia únicamente a la producción de un daño, sin especificar el origen del mismo o la conducta que lo hubiera podido ocasionar o causar; entendiéndose que cualquier conducta que cause un daño, con tal que sea ilícita, da lugar a la obligación legal del pago de una indemnización”</i>. En ese sentido, el haber sido separado incausadamente de su centro de trabajo genera un daño a quien lo padece, transgrediendo sus derechos laborales, situación que no se encontraba arreglada a derecho, y que obligó al actor a interponer la presente demanda con pretensiones acumuladas, resultando fundada su pretensión de reposición. En ese escenario, el daño ocasionado a quien lo padece es evidente. Teniendo en cuenta que la entidad demandada procedió a separar incausadamente al actor, se tiene que el factor “antijuricidad” si concurre en el presente caso, esto debido a la vulneración por parte de la demandada de la norma constitucional: inciso 15) del artículo 2° de la Constitución Política del Estado <i>“Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley”</i>; además del artículo 22° que señala: <i>“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”</i>; es decir, la emplazada contravino las normas constitucionales separando injustificadamente al actor de su centro de trabajo.</p> <p>b. El daño.- Es el menoscabo a un interés jurídicamente tutelado por el ordenamiento jurídico. En sentido amplio, el daño viene a ser la lesión ocasionada a todo derecho subjetivo, entendido como el interés jurídicamente tutelado del individuo en su vida en sociedad, que en cuanto bien protegido por el ordenamiento jurídico, se convierte –justamente– en</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>derecho subjetivo. Al igual que cualquier hecho requiere ser demostrado. Así pues, corresponde en un principio a ambas partes demostrar la existencia de los hechos que dan sustento a sus respectivas pretensiones, conforme lo dispone el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, el cual prescribe que: <u>“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria (...)”</u> (El subrayado es mío); fórmula legal que guarda concordancia con el artículo 188° del Código Procesal Civil que señala: <i>“Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes”</i>.</p> <p>En tal sentido, corresponde al demandante demostrar la existencia del daño padecido, esto de conformidad con lo señalado en el artículo 23.3 que señala lo siguiente: <i>“23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) La existencia del daño alegado”</i>; en tanto que, a la parte demandada DDA, por haber sido señalada como ex empleadora, le corresponde demostrar que ha obrado conforme a la Constitución y a la Ley respetando el ordenamiento jurídico vigente, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que establece lo siguiente: <i>“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, <u>el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. (...)”</u> (el subrayado es mío).</i></p> <p>Siguiendo ese orden de ideas, debemos señalar los siguientes tipos de daño demandados por el actor y determinar si corresponde que los perciba:</p> <p>b.1. Daño lucro cesante.- Es concebido como el no incremento del patrimonio de la parte actora o lo dejado de percibir a consecuencia de la conducta antijurídica, y teniendo en cuenta que la presente demanda está relacionada a una indemnización en materia laboral, donde el actor solicita el pago de una indemnización reflejado en sus remuneraciones dejadas de percibir –esto es, las remuneraciones caídas– durante el tiempo que duró el despido inconstitucional, resulta necesario traer a colación lo establecido por la Corte Suprema en Sentencia en Casación N° 6312-2013-La Libertad de fecha 15 de noviembre del 2013, que señala lo siguiente: <i>“(...) la inviabilidad en el cobro de</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>remuneraciones y beneficios sociales por un periodo laborado, no implica que el derecho al trabajo restituido con el proceso ordinario laboral, no alcance su concretización en el plano fáctico, pues el trabajador afectado con esta medida encuentra -dentro de nuestro ordenamiento jurídico- otras vías adecuadas para sancionar el actuar inconstitucional de su empleador, cual es la posibilidad indemnizatoria (...)” (Considerando Octavo de la Sentencia). Siguiendo esa misma línea de razonamiento tenemos a la Casación N° 2712-2009- Lima, de fecha 23 de abril del 2010, que señala lo siguiente: “(...) no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso en concreto y ante el Juez y vía procedimental predeterminados por Ley para dicha pretensión (...)” (Considerando Décimo Segundo de la Sentencia).</p> <p>Así pues, se tiene que el lucro cesante debe ser entendido como la ganancia dejada de percibir a causa de la conducta dañosa. En ese sentido, resulta de mucha utilidad el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, llevado a cabo en Lima los días 27 y 28 de Junio de 2008, en el cual se acordó que: “Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto (...) pueden ser reclamadas en (...) un proceso de indemnización por daños y perjuicios (...)”; asimismo, para la resolución de todo proceso judicial el Juzgador debe actuar conforme a la “tutela de la dignidad de la persona” y de la “reparación integral del daño”, permitiendo que todo justiciable pueda acudir en busca de tutela jurisdiccional efectiva en vías de obtener una cobertura resarcitoria integral del daño padecido.</p> <p>En el presente caso, concurre dicho presupuesto, por cuanto el actor viene dejando de percibir remuneraciones mensuales por parte de la entidad demandada, por un espacio de dos meses y 12 días, dado que el actor dejó de laborar el 31 de agosto y fue repuesto mediante medida cautelar en fecha 12 de noviembre de 2018, según señaló la parte demandante durante la audiencia de juzgamiento. En ese orden de ideas, corresponde al juzgado fijar prudencialmente el monto por este concepto, en concordancia con el artículo 1332° del Código Civil que señala “Si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa”. Tenemos como remuneración percibida por el actor al momento que se produce el daño la suma de S/ 4,093.00 mensuales, monto que se obtiene de la revisión de la liquidación de beneficios sociales, a folios 14, y que tiene carácter</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>permanente. Si bien es cierto que las remuneraciones dejadas de percibir pueden ser tomadas como criterio de referencia para determinar el <i>quantum</i> de un posible daño lucro cesante, ello no implica que –en sentido estricto– sean lo mismo, dado que no se puede remunerar al trabajador por una labor no prestada. Así pues; la remuneración tiene un carácter contraprestativo, es decir, se otorga por el servicio efectivamente prestado, salvo los supuestos de suspensiones imperfectas como lo es el descanso vacacional o las licencias con goce de haber, pero que se dan dentro del marco de un contrato de trabajo vigente. Ahora bien, el reclamo de las remuneraciones dejadas de percibir tiene una naturaleza eminentemente indemnizatoria, no contraprestativa. En efecto, lo que se quiere es resarcir el daño ocasionado, y para tal fin se toma como referencia a las remuneraciones dejadas de percibir, dado que se debe reparar íntegramente el daño ocasionado; sin embargo, reitero que el monto de la remuneración ordinaria mensual es meramente referencial. Nuestro ordenamiento jurídico, mediante el artículo 1332° del Código Civil, allana el camino de los operadores del derecho para determinar el quantum indemnizatorio que va resarcir el daño ocasionado, y señala que el juez debe fijarlo con “<i>valoración equitativa</i>” cuando no existen criterios objetivos para cuantificar el daño. Así las cosas, puede ser que se tome como criterio de referencia la remuneración mínima vital vigente al periodo que se produjo el despido, o que se tome un porcentaje de la remuneración ordinaria mensual del trabajador afectado, o también el histórico de los mismos. Es en este plano que los jueces debemos actuar con un criterio de equidad, y siempre dentro de los límites de la pretensión indemnizatoria, estimando prudencial y equitativamente la cuantificación del daño ocasionado. En ese sentido, esta Judicatura estima –con un criterio razonable y prudente– tener como referencia de cálculo la suma de S/3,500.00 mensuales como monto para determinar el quantum indemnizatorio, señalando que dicho monto es razonable dado que se aleja de todo sentido de arbitrariedad, se busca un punto equilibrado que no desproteja al trabajador, pero que tampoco que se le otorgue lo que no le corresponde, y en el presente caso no le corresponde ser remunerado por un trabajo no efectuado. En ese sentido, indemnizar al trabajador con el íntegro de la remuneración dejada de percibir es, en puridad, remunerarlo por un trabajo no prestado. Finalmente, se detalla el periodo a indemnizar, y el monto de referencia para ello:</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Período a calcular	Remuneración percibida	Monto de referencia
01 de setiembre - 12 de noviembre 2018	S/ 4,093.00	S/ 3,500.00

Bajo dicho panorama, el actor ha dejado de percibir una remuneración durante 2 meses y 12 días:

Cuadro de cálculo de lucro cesante producto de las remuneraciones no percibidas

Periodos	Lucro Cesante en base al monto de referencia
Setiembre de 2018	3,500.00
Octubre de 2018	3,500.00
12 días de noviembre de 2018	1,400.00
Total	8,400.00

Cuadro de cálculo de lucro cesante producto de las gratificaciones legales

Periodos	Lucro Cesante en base al monto de referencia
Gratificación diciembre de 2018 (2 meses y 12 días)	1,400.00

Cuadro de cálculo de lucro cesante producto de la compensación por tiempo de servicios

Periodos	Lucro Cesante en base al monto de referencia
depósito mayo 2018 (02 meses)	680.56
depósito noviembre 2018 (12 días)	136.11
Total	816.67

Sobre la indemnización de las vacaciones no gozadas

Con respecto a las vacaciones dejadas de percibir señalo que este beneficio social ya se encuentra reconocido e incluido dentro de la indemnización de las remuneraciones caídas; por lo que, no corresponde realizar un doble pago, esto

<p>debido a que al actor se le debe pagar a través de una indemnización únicamente lo que se le adeuda. Otorgarle una indemnización vacacional por lucro cesante implica un enriquecimiento indebido en beneficio del trabajador, concluyendo que ello traería consigo amparar el abuso del derecho, lo cual está proscrito en nuestro ordenamiento jurídico, y se encuentra plasmado bajo la fórmula constitucional establecida en el artículo 103° de la Constitución Política del Estado, el cual prescribe que: “(...) <i>La Constitución no ampara el abuso del derecho</i>”, lo que es concordante con el artículo II del Título Preliminar del Código Civil, que señala lo siguiente: “<i>La ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho.(...)</i>”.</p> <p><u>Respecto del pago por daños punitivos</u></p> <p>Respecto de los aportes no cancelados al sistema previsional, esta judicatura señala que corresponde a la entidad demandada otorgar una indemnización por daños punitivos, cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al sistema privado de pensiones, sistema nacional de pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda. En ese sentido, resulta de mucha importancia citar al V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, llevado a cabo en la ciudad de Lima, llevado a cabo en Audiencia Pública el 19 de octubre de 2016, en el cual el Pleno acordó por mayoría que “<i>el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al sistema privado de pensiones, sistema nacional de pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda</i>”. Asimismo, de la revisión del Informe plenario (página 23), se estableció lo siguiente: “<i>Así, se ha tornado en consideración como monto máximo por daños punitivos una suma equivalente al monto dejado de aportar por el trabajador, sea al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro sistema previsional al que esté obligado pertenecer por mandato de ley. Bajo ninguna circunstancia debe entenderse que el criterio objetivo utilizado como patrón para el cálculo de los daños punitivos: el monto dejado de aportar por el trabajador a su sistema previsional, implique un reconocimiento al trabajador de derechos de carácter remunerativo, los mismos que no le corresponden para el caso del despido fraudulento y el despido incausado, tal como se ha señalado en los puntos precedentes</i>”. Cabe precisar dos puntos importantes: que el monto máximo para establecer los daños</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

punitivos será el equivalente al monto que el trabajador hubiera aportado al sistema privado de pensiones (en este caso Sistema Privado de Pensiones según consta en la boleta de remuneraciones del actor), y en segundo lugar no hay un criterio objetivo, lo dejado de aportar al sistema previsional es únicamente referencial. Así las cosas, y de la revisión de las boletas de remuneraciones del actor antes del despido, de folios 03 a 21, se evidencia que su aporte al sistema privado de pensiones asciende (en promedio) a la suma de S/ 600.00 Soles mensuales, siendo que no ha aportado durante 02 meses debido al despido inconstitucional sufrido; en consecuencia, el monto total bruto asciende a la suma de S/ 1,200.00. Esta judicatura establece razonablemente que por concepto de daño punitivo la entidad demandada deberá cancelar al actor la suma de S/ 1,100.00.

Cuadro general descriptivo sobre liquidación del daño lucro cesante:

Cuadro general de Liquidación del daño lucro cesante	
Conceptos	Montos
Lucro cesante - Indemnización de remuneraciones caídas	8,400.00
Lucro cesante - Indemnización por Gratificaciones legales	1,400.00
Lucro cesante - Indemnización de compensación por tiempo de servicios	816.67
Daños punitivos	1,100.00
Total	11,716.67

b.2. **Daño moral.**- Se trata de un daño de naturaleza extrapatrimonial, dado que afecta una esfera de la persona que no es valorable económicamente, por ello se producen inconvenientes para cuantificarlo. Se encuentra regulado en los artículos 1322°, 1984° y 1985° del Código Civil. Respecto de la definición de este tipo de daño, el profesor nacional Fernández Sessarego señala que “*El ‘daño moral’ (...) queda reducido ‘al dolor o sufrimiento experimentado por la persona’*”. Para el autor Juan Espinoza el daño moral viene a ser el ansia, la angustia, los sufrimientos físicos o psíquicos, etc., padecidos por la víctima que tienen el carácter de efímeros y (no) duraderos. A nivel jurisprudencial la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema mediante Casación N° 5423-2014, de fecha 27 de abril de 2015, señaló que “*El daño moral puede ser concebido como un daño no patrimonial inferido*

<p>sobre los derechos de la personalidad o en valores, que pertenecen más al ámbito afectivo que al fáctico y económico; (...) abarca todo menoscabo proveniente del incumplimiento de cualquier obligación que se pueda valorar en función de su gravedad objetiva”. Este tipo de daño forma parte del daño psicosomático, y este a su vez, forma parte del daño a la persona. No se debe perder de vista que el daño a la persona posee dos categorías: a) el daño psicosomático, que viene a ser el daño al soma o biológico y el daño a la psique, con recíprocas repercusiones; y, b) el daño a la libertad fenoménica o “proyecto de vida”.</p> <p>Debe subrayarse nuevamente que la regla principal sobre carga de la prueba en el proceso laboral es que quien alega un hecho debe probarlo, lo cual tiene sustento en el artículo 23.1 de la Ley N° 29497 –Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala lo siguiente: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...)”, precepto legal concordante con el artículo 188° del Código Procesal Civil, que establece que “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes”. Esta regla probatoria también debe ser aplicada cuando corresponda, aun cuando se trate del pago de obligaciones nacidas en el seno de las indemnizaciones por daños y perjuicios, dado que la inversión de la carga de la prueba exige también un despliegue mínimo probatorio de quien resulte beneficiado con aquella regla. En ese sentido, si bien es cierto existen reglas que redistribuyen la carga de la prueba a las partes del proceso, ello ocurre bajo ciertos presupuestos básico y elementales, así como de exigencias a cada una de las partes procesales. En efecto, si el actor reclama el pago de una indemnización por daño moral, ha debido desplegar, aunque sea mínimamente, la correspondiente actividad probatoria, dado que la sola acreditación de haber sido despedido no conlleva a establecer la existencia de dicho daño. Así mismo, la acreditación de tener menores hijos y que cursan estudios escolares y/o universitarios no constituye razón suficiente para acreditar la existencia de un daño moral. En ese orden de ideas, la pretensión de pago de indemnización por daño moral deviene en infundada de conformidad con el artículo 200° del Código Procesal Civil, el cual prescribe que “Si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada”.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>c. Con referencia a la Relación de Causalidad, entendida como la relación jurídica de causa - efecto entre la conducta típica o atípica y el daño producido a la víctima; concurre plenamente, por cuanto ha quedado demostrado que la conducta antijurídica de la entidad demandada, al despedir arbitrariamente al actor de su puesto de labores que venía desempeñando, ha producido el daño invocado en su demanda. Tal es así que dicha situación obligó al demandante a que tenga que recurrir a la vía judicial para demandar su reposición por despido incausado, y se le restituya su derecho constitucional al trabajo. En ese escenario, corresponde resarcir al actor por el daño lucro cesante y moral peticionados.</p> <p>d. Respecto al Factor de Atribución, nos encontramos ante un sistema subjetivo de responsabilidad, que se construye sobre la base de la culpa del autor. Para tal fin se deberá determinar si se ha producido una culpa leve, culpa inexcusable o dolo. En ese escenario, esta judicatura determina que la valoración de los hechos conllevan a establecer la presencia de dolo, entendida como la voluntad del sujeto infractor de causar un daño a alguien, por cuanto la entidad demandada, a pesar de tener pleno conocimiento del ordenamiento jurídico vigente, procedió a despedir incausadamente al accionante, trasgrediendo de esa manera sus derechos laborales. Se evidencia, pues, un ánimo deliberado de la emplazada de despedir al accionante, amparándose previamente en contrataciones fraudulentas que vulneran normas laborales de orden público, pues, al haber obtenido el actor el derecho a una contratación laboral a plazo indeterminado, no debió ser despedido de manera incausada.</p> <p>e. En ese orden de ideas, queda determinada la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil, por consiguiente, la existencia de obligación de resarcimiento por daño lucro cesante y moral a favor del accionante, por haber sido despedido incausadamente, ocasionándole una vulneración a su derecho al trabajo situación que debe ser proscrita de todo nuestro ordenamiento laboral, por violentar los derechos laborales – fundamentales de todo ser humano.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MONTO TOTAL A CANCELAR AL ACTOR

DÉCIMO- El monto total que la entidad demandada debe cancelar a favor del demandante por concepto de daño lucro cesante y moral peticionados, asciende a la suma de S/ 11,716.67 Soles, detallados en el siguiente cuadro:

Cuadro general de Liquidación	
Conceptos	Montos
Lucro cesante - Indemnización de remuneraciones caídas	8,400.00
Lucro cesante - Indemnización por Gratificaciones legales	1,400.00
Lucro cesante - Indemnización de compensación por tiempo de servicios	816.67
Daños punitivos	1,100.00
Total	11,716.67

SOBRE EL PAGO DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS

DÉCIMO PRIMERO- Con relación al pago de los conceptos señalados esta Judicatura realiza el siguiente análisis:

a. RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES

Cabe señalar que corresponde el pago de los **intereses legales** del proceso cuando se determine y declare la existencia de adeudos laborales. Así las cosas, se debe precisar que los intereses legales se calculan de acuerdo el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, precepto legal que prescribe que el interés legal se calcula sobre los montos adeudados por el empleador, los cuales se devengan a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día en que se produce su pago efectivo. Del mismo modo, cabe agregar que los intereses legales deben determinarse aplicando la tasa de interés legal, establecido periódicamente por el Banco Central de Reserva, esto acorde con el artículo 1° del Decreto Ley señalado anteriormente, además del artículo 1244° del Código Civil.

b. RESPECTO AL PAGO DE COSTAS:

Respecto a este derecho se debe señalar lo siguiente: conforme lo establece el artículo 410° del Código Procesal Civil "*Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás*

<p><i>gastos judiciales realizados en el proceso</i>". Asimismo, la imposición de la condena en costas no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, conforme lo señala el artículo 412° del código adjetivo. En el presente caso, se evidencia que la parte vencedora (accionante) no ha efectuado pagos por concepto de aranceles judiciales (tasa judicial) y cédulas de notificación, por consiguiente no se han producido gastos irrogados a la parte vencedora.</p> <p>c. <u>RESPECTO DEL PAGO DE COSTOS DEL PROCESO (PAGO POR HONORARIOS PROFESIONALES)</u></p> <p>Los Honorarios Profesionales vienen a ser los Costos procesales, esto acorde con el artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "<i>Son costos del proceso el <u>honorario del Abogado de la parte vencedora</u>, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial</i>".</p> <p>En ese sentido, para poder cuantificar los Honorarios Profesionales es necesario evaluar razonablemente diversos conjuntos y parámetros legales así como fácticos que puedan presentarse durante el desarrollo del proceso, tales como la duración, la naturaleza y complejidad de la misma(sin dejar de mencionar el resultado del proceso) teniéndose presente la calidad de la defensa en la elaboración y estructuración de la teoría del caso, además de su correspondiente materialización en las actuaciones procesales, y sin dejar de apreciar reflexivamente la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.</p> <p>En este caso, se observa tales características de forma regular y permanente, mostrando conocimiento y dominio de la teoría del caso. En esa coyuntura, los Honorarios Profesionales, deben ser determinados, a criterio de este Juzgador, en la suma de S/ 3,000.00 Soles (TRES MIL SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 150.00 Soles.</p> <p><u>CAMBIO DE UNIDAD MONETARIA DE NUEVO SOL A SOL:</u> <u>DÉCIMO SEGUNDO.</u>- En fecha 14 de diciembre del 2015 fue publicada en el Diario Oficial "<i>El Peruano</i>" la Ley N° 30381, mediante la cual se dispuso en su artículo 1° establecer el cambio de nombre de la unidad monetaria del</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Perú de Nuevo Sol a Sol, así como su signo monetario, reemplazándose S/. por S/, esto con el fin de dinamizar las transacciones económicas y adecuarlas a la realidad de nuestra sociedad. En tal sentido, dicha norma jurídica se debe aplicar en la presente Sentencia, por lo que se utiliza la nueva unidad monetaria: Sol. En ese sentido, a partir del año 2018 viene rigiendo únicamente la denominación Sol (S/) para nuestra moneda nacional.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 2, muestra que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue calificada dentro del rango “**muy alto**”. Para esta calificación se evaluó la calidad de la motivación de los hechos, y de la motivación del derecho, y se calificaron dentro del rango “muy alto” cada uno. *En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros considerados:* razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. *Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros considerados:* razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo con los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]	
Aplicación del principio de congruencia	<p>I. PARTE RESOLUTIVA: Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación: el JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE SULLANA:</p> <p>FALLA:</p> <p>DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por DTE contra DDA, sobre REPOSICIÓN LABORAL e INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. En consecuencia:</p> <p>1. DECLARO la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Sí cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>) Sí cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Sí cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del</i></p>					X						10

	<p>de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada DDA y el demandante DTE, debiendo la entidad demandada REPONER al recurrente dentro de los cinco días hábiles de notificada con la presente sentencia, en su puesto de trabajo previo al despido (Supervisor de Cobranza Prejudicial), con el mismo nivel y categoría remunerativa.</p>	<p><i>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). Sí cumple</i></p>										
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>2. ORDENO que la demandada DDA cumpla con cancelar al accionante la suma ascendente a S/ 11,716.67 Soles (ONCE MIL SETECIENTOS DIECISEIS SOLES CON 67/100 CENTIMOS), dentro del quinto día hábil de notificada con la presente Sentencia, sobre Indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño punitivos). Asimismo, ORDENO la cancelación de los intereses legales generados, los mismos que serán calculados en ejecución de sentencia.</p> <p>3. DECLARO INFUNDADO el pago de indemnización por daño moral.</p> <p>4. Asimismo, se determinan los COSTOS PROCESALES a favor de la parte accionante, en la suma de S/ 3,000.00 Soles (TRES MIL SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 150.00 Soles. SIN Costas. SIN Multa.</p> <p>5. EJECUTESE los actuados en el modo y forma de Ley. NOTIFÍQUESE a las partes con la presente Sentencia conforme a las normas procesales establecidas en la ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí 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. Sí 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. Sí 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. Sí cumple</p>					X					

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

LECTURA. El cuadro 3, muestra que la **calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue calificada dentro del rango: “**muy alto**”. Se evaluó la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango “muy alta” en ambos casos. *En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros considerados:* resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad. *Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros considerados:* evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>Corte Superior de Justicia de Sullana Sala Laboral Transitoria de Sullana</p> <p>EXPEDIENTE N°: 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 MATERIA : REPOCISIÓN POR DESPIDO INCAUSADO</p> <p><u>SENTENCIA DE VISTA</u></p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE (07) Sullana, once de abril Del dos mil dieciocho.-</p> <p>I. RESOLUCIÓN MATERIA DE IMPUGNACIÓN: No habiendo concurrido las partes a la Audiencia de Vista de la Causa, de conformidad con el numeral d) del artículo 33 de la Ley N° 29497, el presente proceso se ha remitido a esta Superior Instancia en virtud del recurso de apelación interpuesto por ambas partes contra la sentencia contenida en la resolución número dos, de fojas doscientos veintiuno a doscientos cuarenta y cinco, su fecha once de marzo del dos mil diecinueve, que resuelve:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>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.</i> No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación; los extremos a resolver.</i> Sí cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las</p>										
					X							

	<p>DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por DTE contra DDA, sobre REPOSICIÓN LABORAL e INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. En consecuencia: 1. DECLARA la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada DDA y el demandante DTE, debiendo la entidad demandada REPONER al recurrente dentro de los cinco días hábiles de notificada con la presente sentencia, en su puesto de trabajo previo al despido (Supervisor de Cobranza Prejudicial), con el mismo nivel y categoría remunerativa. 2. ORDENA que la demandada DDA cumpla con cancelar al accionante la suma ascendente a S/ 11,716.67 Soles (ONCE MIL SETECIENTOS DIECISEIS SOLES CON 67/100 CENTIMOS), dentro del quinto día hábil de notificada con la presente sentencia, sobre Indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño punitivos). Asimismo, ORDENO la ca calculados en ejecución de sentencia. 3. DECLARA INFUNDADO el pago de indemnización por daño moral. 4. Asimismo, se determinan los COSTOS PROCESALES a favor de la parte accionante, en la suma de S/ 3,000.00 Soles (TRES MIL SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 150.00 Soles. SIN Costas. SIN Multa.</p> <p>II. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:</p> <p>2.1. El demandante DTE, mediante escrito de fecha dieciocho de marzo del dos mil diecinueve, interpone recurso de apelación contra la sentencia, expresando como fundamentos y agravios centrales lo siguiente:</p> <p>a) A pesar de no existir prueba directa que acredite el daño moral sufrido por el demandante, se pudo llegar a un monto prudencial y razonable con base a las circunstancias en las que se produjo el hecho dañoso, pues basta demostrar que se produjo el despido inconstitucional, calificado así mediante su sentencia, para presumir la existencia del dolor que padeció el accionante al quedarse sin la fuente de su sustento diario y de realización personal.</p>	<p>partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Sí 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. Sí cumple</p>												
<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación (El contenido explícita los extremos impugnados en el</p>					<p>X</p>								

	<p>b) El daño moral no es un daño patológico o trastorno permanente en la psiquis de la persona, como para exigirle al trabajador pericia psicológica o psiquiátrica, sino que es un sufrimiento pasajero en su esfera afectiva, emocional o sentimental -considerado socialmente digno y legítimo-, cuyas huellas se borran con el transcurso del tiempo, por ende, inasible y de difícil probanza directa.</p> <p>c) Es suficiente probar el despido inconstitucional (hecho base) y, luego inferir por las reglas o máximas de la experiencia (todo trabajador sufre ante tal despido) que hubo daño moral (hecho consecuencia).</p> <p>2.2. La demandada DDA, mediante escrito de fecha dieciocho de marzo del dos mil diecinueve, interpone recurso de apelación contra la sentencia, expresando como fundamentos y agravios centrales lo siguiente:</p> <p>a) No se encuentra claro, porque el A quo distingue dos periodos laborados, dado que el demandante y la demandada se han referido únicamente al periodo laboral del 09 de marzo del 2016 al 31 de agosto del 2018, el cual se ha desarrollado de manera ininterrumpida; evidenciándose con ello, una apreciación errónea de los hechos, lo cual conlleva ineludiblemente a la nulidad de la sentencia recurrida.</p> <p>b) El único medio probatorio que habría valorado el A quo para precisar de manera ligera que el Sr. DTE inició sus labores con fecha 05 de marzo del 2016, es una “Declaración Jurada” aportado por la parte demandada que suscribe el propio accionante de manera unilateral, consignando la fecha en la que se firma dicho documento; a fin de acreditar que el Sr. DTE no recibió correos electrónicos en una cuenta personal de correo, sino que accedía de manera indebida y voluntaria desde un servidor distinto a los de DDA; lo cual de modo alguno acredita la fecha de inicio de labores. Máxime si tenemos que de las boletas de pago y de la liquidación de beneficios sociales se aprecia que la fecha de ingreso del actor es el 09 de marzo del 2016, así como del escrito de demanda el demandante reconoció que ingreso a laborar el 09 de marzo del 2016.</p> <p>c) El juzgado incurre en error cuando señala que no existe exigencia</p>	<p>caso que corresponda). Sí cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación. Sí cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación. Sí cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal. Sí 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. Sí cumple</p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>legal que requiera que se acredite el incremento de la actividad, precisando por el contrario que lo que sí es exigible es el hecho de precisar una causa objetiva válida (Principio de Causalidad Objetiva), obligación que sí ha cumplido la demandada en los contratos modales suscritos, conforme se puede verificar en las cláusulas primera y segunda de los referidos; en consecuencia, podemos afirmar que si se ha cumplido con este requisito y no se han desnaturalizado los contratos modales suscritos con el demandante, dado que si se ha establecido válidamente la causa objetiva de contratación, habiéndose cumplido además con los otros requisitos propios de la contratación modal, quedando de este modo probado que el demandante fue contratado, a su conocimiento, por la necesidad temporal de la empresa, debido al incremento de actividades realizadas por el área de Cobranzas, la misma que se encontraba amparada en lo dispuesto por el literal b) del artículo 54° y en el artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR).</p> <p>d) Con el medio probatorio aportado por la empresa demandada, denominado cuadro estadístico de indicadores de mora a nivel nacional - DDA visado por el área de inteligencia de negocios se acredita que el incremento de las actividades si se encontraba justificado al momento de iniciar la relación laboral con el señor DTE.</p> <p>e) El A quo no se ha pronunciado ni confrontado todos medios probatorios que obran en autos, donde claramente se puede advertir que el inicio de la relación laboral fue el día 09 de marzo del 2016 y no el 05 de marzo del 2016.</p> <p>f) El cese del trabajador obedeció al término del plazo del contrato modal suscrito; por lo que la empresa demandada en uso de las potestades que otorga la ley laboral y ante el término de contrato modal decidió no renovar el mismo; es decir, el señor DTE no dejó de laborar para la DDA a causa de un despido incausado como erradamente concluye el Juzgador, sino se trató de un cese de la relación laboral por vencimiento del contrato temporal de trabajo suscrito, no existiendo por ende obligación alguna de renovar una relación de trabajo con el demandante, máxime si la demandada ha</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cumplido con los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico para la celebración de contratos de trabajo sujetos a modalidad</p> <p>g) El A quo ha vulnerado el derecho a la debida motivación.</p> <p>h) El juez resuelve el presente caso otorgando una excesiva indemnización a favor del demandante, bajo un criterio que para él, es razonable y prudente, sin indicar si quiera por qué lo es o cuáles fueron los factores que llevaron a determinarlo. No basta precisar “que bajo un criterio de equidad” o con un “criterio razonable”, la judicatura estime tener como referencia de cálculo la suma de “S/ 3,500.00 mensuales” como monto para determinar una indemnización por daños y perjuicio por la suma de S/11,716.67, sin el más mínimo indicio de objetividad y sustento legal, esto, en la medida que en el proceso materia de litis no corresponde remunerar por un trabajo no efectuado.</p> <p>i) El juzgado señala que corresponde a la entidad demandada otorgar una indemnización por daños punitivos, para lo cual invoca los acuerdos adoptados en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, concluyendo en dos puntos Importantes, que el monto máximo para establecer los daños punitivos será el equivalente al monto que el trabajador hubiera aportado al sistema privado de pensiones y en segundo lugar no hay un criterio objetivo, lo dejado de aportar al sistema privado de pensiones es únicamente referencial; no obstante, el juzgador de manera antojadiza, sin expresar mayor justificación o sustento señala que debe cancelarse la suma de S/ 1,100.00. No se ha tenido en cuenta que el Pleno Jurisdiccional que se cita no tiene carácter vinculante.</p> <p>j) Aun cuando no le corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, el juzgado no ha detallado de qué forma se han efectuado los cálculos de los conceptos otorgados; asimismo, que para el cálculo de lucro cesante producto de las gratificaciones legales y de la compensación por tiempo de servicios, ha consignado “períodos: 2 meses y 12 días”, a sabiendas que el día 12 no debería considerarse dado que se produjo la reincorporación del accionante producto de la Medida Cautelar concedida por vuestro despacho (Exp. N° 00719-2018-21 -3101-JR-LA-01) y, en consecuencia, ha</p>														
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sido cancelado por el empleador; finalmente, conociendo que para determinar el pago de gratificaciones legales, se consideran períodos completos, conforme a lo establecido en el artículo 7o de la Ley N° 27735.</p> <p>k) Respecto al pago de costos, el A quo no ha justificado la actuación, la complejidad del proceso, la duración, ni la estructuración de la teoría del caso; no resultando suficiente la obtención de un resultado favorable en un proceso, puesto que ello, no implica que el abogado de la parte vencedora haya efectuado una buena o excelente defensa.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

LECTURA. El cuadro 4, muestra que la calidad de la *parte expositiva de la sentencia de segunda instancia* fue calificada dentro del rango *“alto”*. Se evaluó la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: “mediana” y “muy alta”, respectivamente. **En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros considerados:** el asunto; los aspectos del proceso y la claridad; mientras que 2: el encabezamiento y la individualización de las partes; no se encontraron. **Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros considerados:** evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante y la claridad.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:</p> <p>PRIMERO.- Que, el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado vigente, concordante con el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, consagra el derecho a la pluralidad de instancias, el cual constituye una de las garantías del debido proceso y, se materializa cuando el justiciable tiene la posibilidad de poder impugnar una decisión judicial, ante un órgano jurisdiccional de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo; por lo tanto constituye un derecho público-subjetivo incorporado dentro del principio de la libertad de impugnación.</p> <p>SEGUNDO.- Que, conforme al artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletorio en el presente proceso, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que se anule o revocada total o parcialmente; siendo que la extensión de los poderes de la instancia de alzada están presididos por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo <i>tantum apellatum, quantum devolutum</i>, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.</p> <p>TERCERO.- Que, el Derecho del Trabajo por su carácter tuitivo contiene normas,</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que</i></p>					X					20

	<p>principios e instituciones que son protectores de los derechos del trabajador al que se estima la parte más débil de la relación laboral siendo algunas de sus manifestaciones más importantes la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que recoge el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución y en el ámbito procesal, la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, a saber: Artículo 23.- “Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.(...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. (...)”, lo que, sin perjuicio de las excepciones de ley, se justifica no sólo porque el empleador permanece en poder de la mayoría del caudal probatorio sobre las condiciones y circunstancias específicas en que se desarrolla el vínculo laboral sino que la desigualdad real existente entre empleador y trabajador se traslada al interior del proceso y coloca a este último en una suerte de “desventaja probatoria” que es necesario equilibrar.</p> <p>CUARTO.- Que, el despido constituye uno de los medios por los cuales se extingue las relaciones laborales sostenidas entre un empleador y un trabajador; es decir el despido es una decisión unilateral del empleador, la cual debe cumplir con requisitos diversos que lo doten de legitimidad y legalidad, caso contrario devendría en un acto arbitrario que no es tolerado en un estado constitucional de derecho; es así que el despido será legítimo, siempre que se sustente en una causa que justifique la extinción de la relación laboral y será legal siempre que dicha decisión haya sido emitida dentro de un procedimiento de despido en el que el trabajador haya tenido conocimiento de los cargos imputados, haya gozado de un plazo razonable para presentar sus descargos y se le haya comunicado la decisión final en la que se encuentre debidamente motivada las razones de la extinción laboral; en suma respecto de temas relacionados al despido laboral, se debe estar también a lo que establezca nuestro ordenamiento jurídico.-</p> <p>QUINTO.- Que, en el caso de autos, la litis ha sido promovida por DTE quien bajo las normas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante escrito de fecha 14 de setiembre del 2018, interpone demanda contra su ex empleadora DDA, a fin de que</p>	<p>sustentan la pretensión(es). Sí 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). Sí cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se declare la desnaturalización de sus contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad por existencia de simulación o fraude; en consecuencia, se ordene su reposición en el puesto que venía ocupando hasta antes de su despido, y como pretensiones accesorias solicita el pago de la indemnización por lucro cesante, daño punitivo y daño moral, así como el pago de costas y costos e intereses legales.</p> <p>SEXTO.- Que, en cuanto a la fecha de inicio de la prestación de servicios del actor, en la apelada el A quo ha precisado en el literal b de su considerando sétimo que el actor inicio sus labores el 05 de marzo del 2016, precisando lo siguiente: “Cabe precisar, prima facie, que el accionante inició sus labores con fecha <u>05 de marzo del 2016</u> (por error se consignó 2015), según se advierte de la revisión del medio de prueba consistente en Declaración jurada de conocimiento de la gestión de seguridad de la DDA, obrante a folios 171 y reverso, según la cual se obtiene que el accionante en su calidad de Supervisor zonal de cobranzas suscribió dicha declaración aceptando las reglas contenidas en el citado documento, situación que evidencia que a la fecha indicada ya el actor se encontraba desarrollando sus labores para la cual fue contratado; contratación que culminó el 31 de agosto de 2018, según se advierte de la revisión y análisis del medio de prueba consistente en el certificado de trabajo emitido por la parte demandada a folios 24. Se advierte, entonces, que el actor laboró de manera continua e ininterrumpida para la parte demandada (...); esto es, ha meritudo para efectos del inicio de la prestación laboral del actor la “Declaración jurada de conocimiento de la gestión de seguridad de la DDA”, obrante a folios ciento setenta y uno y vuelta, en que se indica que dicho documento es “firmado a los 5 del mes de marzo del 2015”; concluyendo el juzgador que existe un error al consignarse el año 2015, correspondiendo correctamente al año 2016; sin embargo, tal sola declaración no puede acreditar la fecha de inicio de la prestación laboral del actor cuando existen otros medios cuya eficacia probatoria no ha sido cuestionada por ninguna de las partes, como es el Contrato Temporal de Trabajo N° 3395-2016 suscrito por el actor y en el que se estipula en su cláusula tercera, que la vigencia del presente contrato será a partir del 09 de marzo del 2016 hasta el 31 de agosto del 2016, así como las boletas de pago, tanto más si el demandante en su escrito de demanda señala que mantuvo con la emplazada una relación laboral desde el 09 de marzo del 2016, lo cual ha sido validado por la emplazada en su escrito de contestación al no haber cuestionado el record laboral del actor; por consiguiente, corresponde precisarse que el actor prestó servicios para la demandada por el periodo comprendido del 09 de marzo del 2016 al 31 de agosto del</p>	<p>y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Sí cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Sí cumple</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>2018.</p> <p>SÉTIMO.- Que, en reiterada jurisprudencia la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, señala: “<i>el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, 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 aquella que pueda tener una duración determinada que por su propia naturaleza procede únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar; como resultado de este carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e incluso, sanciones, cuando a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado</i>” (Casación N° 1004-2004 TACNA MOQUEGUA; El Peruano; 05/01/07). Por consiguiente, nuestro ordenamiento jurídico laboral adoptando tal principio de causalidad, ha optado por preferir la contratación a plazo indeterminado frente a los contratos sujetos a modalidad, que constituyen la excepción a la regla de contratación general. Así, se desprende de la presunción legal de laboralidad a plazo indeterminado que contiene el numeral 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 según el cual: “<i>Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario</i>” y del conjunto de condiciones formales y materiales que se exige para este tipo de contratación modal, principalmente su celebración por escrito y la obligación de consignar expresamente <i>la causa objetiva determinante de tal contratación</i>, de forma tal que en el ámbito de la contratación laboral no rigen plenamente los principios de libertad o autonomía de la voluntad contractual o las reglas de la buena fe y común intención de las partes, desde la perspectiva estrictamente civil, sino que atendiendo al menor poder real de negociación del trabajador frente al empleador, deben observarse las exigencias legales mínimas que provienen de la intervención del Estado a través de normas con carácter imperativo, que no permiten su libre disposición por las partes, de manera que se limita o relativiza la autonomía privada de la voluntad a fin de impedir los excesos o abusos quebrando el equilibrio que debe existir, en desmedro del trabajador. Tal como señala el autor De Los Heros Pérez Albela citando a Pasco Cosmópolis: “<i>(...) la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria. (...) el contrato laboral tendría que ser</i></p>	<p>5. Evidencia</p> <p>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. Sí cumple</i></p>												
<p>Motivación del derecho</p>	<p>tal como señala el autor De Los Heros Pérez Albela citando a Pasco Cosmópolis: “<i>(...) la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria. (...) el contrato laboral tendría que ser</i></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)</i></p>					<p>X</p>							

	<p><i>necesariamente causal, fundarse siempre en una necesidad transitoria. Resultaría así no admisible y hasta reprobable la contratación temporal incausada, no sustentada en un requerimiento objetivo, sujeta o derivada de la simple voluntad de una de las partes –el empleador-encubierta bajo la apariencia de bilateralidad contractual” (De Los Heros Pérez Albela, Alfonso; “Los contratos de trabajo de duración determinada: “Regla o excepción”, en Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano; 2da Edición; Grijley; Lima, 2009; pp. 295).</i></p> <p>OCTAVO.- Que, en tal sentido, los contratos modales presuponen para su validez jurídica de la observancia de los requisitos formales y taxativos que establece la ley, pues en caso contrario, se desnaturalizan al no cumplir (o dejar de cumplir) la finalidad para la cual (<i>supuestamente</i>) fueron celebrados y luego de desnaturalizados, con arreglo a cualquiera de las causales previstas por el artículo 77 del acotado TUO de la Ley de Fomento del Empleo, los contratos “<i>modales</i>” convenidos se entenderán de duración indeterminada, con todos los efectos legales consecuentes.</p> <p>NOVENO.- Que, en relación al contrato por inicio o incremento de actividad, establece el artículo 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que se celebran entre empleador y trabajador, con el objeto de atender a 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, señalando que estos contratos pueden ser renovados sucesivamente hasta un plazo máximo de cinco años, y la causa objetiva que justifique la contratación temporal de dichos contratos debe figurar expresamente; además, dicha causa 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 produce en algunas actividades productivas de carácter estacional, es decir, deberá precisar en qué consiste la variación coyuntural en la demanda del mercado que genera una necesidad temporal de contratación de personal (que puede estar referida a labores ordinarias o propias del empleador), y que además no se puede satisfacer con el personal permanente. En tales términos, se consigna textualmente en el primer contrato de trabajo obrante de fojas ciento cuarenta y dos a ciento cuarenta y tres, en la cláusula primera: “<i>La DDA es una EMPRESA, dedicada a la intermediación financiera y requiere cubrir de manera temporal las necesidades de Recursos Humanos originados por el incremento de las actividades realizadas por el área de COBRANZAS, como consecuencia del incremento del crecimiento que ha experimentado la empresa y, con ello de las exigencias que esta área debe cumplir</i>”,</p>	<p><i>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></p> <p>Sí 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</i></p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en la cláusula segunda señala: <i>“Por el presente documento la DDA contrata, de manera temporal y bajo la modalidad de incremento de actividad, los servicios de El trabajador quien se desempeñará en el área de COBRANZAS, en el cargo de SUPERVISOR ZONAL DE COBRANZA de la AGENCIA TUMBES o en cualquier otra agencia según lo disponga la DDA y realizará las labores propias y complementarias del puesto al cual es asignado, en relación con la causa objetiva señalada en la cláusula anterior, así como cualquier otra actividad para la cual sea designado. Se deja expresa constancia que la asignación y/o reasignación de funciones, así como el puesto de trabajo es atribución de la DDA en su condición de empleador”</i>, (similares cláusulas contienen los contratos posteriores debidamente analizados en la apelada), quedando en evidencia que tal aparente causa objetiva de la contratación solo encierra una fórmula genérica, vaga e imprecisa que más allá de remitirse al incremento de sus actividades de intermediación financiera a las que se dedica la entidad demandada originados textualmente por el incremento de las actividades realizadas por el Área Cobranzas, como consecuencia del crecimiento que ha experimentado la empresa, lo cierto es que no se precisa cómo es que se ha producido tal incremento sustancial de la demanda ni se detalla puntualmente las razones, eventos o circunstancias por los cuáles la entidad demandada se ha visto en la necesidad real de acudir a tal contrato de trabajo de naturaleza temporal en vez de un contrato de trabajo de duración indeterminada. Ahora bien, respecto a la causa objetiva de contratación en relación con el contrato modal por incremento de actividad que pretende hacer valer la emplazada, tal como se ha señalado en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 587-2013-PA/TC de fecha 06 de junio del 2013: <i>“Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a la existencia un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de la prestación de servicios en el área de operaciones”, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar”</i>. Más aun, se deja abierta la posibilidad de modificar la asignación o reasignación no solo de las funciones del trabajador, sino de su propio puesto de trabajo, en ejercicio de las atribuciones de la empleadora, lo que pone en tela de juicio el carácter eminentemente</p>	<p>el juez) Sí cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Sí cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>causal de este tipo de contratación, esto es, que la temporalidad obedezca a la naturaleza de las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador y no a otras distintas; de otro lado, la entidad demandada no ha aportado medio probatorio idóneo y fehaciente que acredite que efectivamente ocurrió tal incremento de sus actividades económicas que justifique tal contratación modal, lo que tampoco puede ser simple y llanamente inferido o deducido por el juzgador cuando del tenor literal de los contratos no aparece tal información, ni mucho menos se puede inferir del medio probatorio anexado por la emplazada denominado “<i>indicadores de mora a nivel nacional – DDA</i>” obrante a folios ciento cincuenta y seis, el cual tiene un rango temporal desde setiembre del 2015 a febrero del 2016, siendo porcentajes meramente genéricos, toda vez que dichos porcentajes corresponden a los indicadores de mora a nivel nacional, siendo de conocimiento público, que la entidad financiera demandada tiene varias agencias u oficinas y sedes a nivel nacional y ello no significa necesariamente <i>-en forma ajena al tenor textual de los contratos-</i>, que se trate de una circunstancia coyuntural que exigía una mayor demanda de personal para el área de cobranzas de la entidad financiera de manera que se justifique la contratación temporal del accionante, por lo que no cabe sino concluir que se incurrió en la causal de desnaturalización contractual prevista por el numeral d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, cuando el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley; consecuentemente, la contratación laboral deviene en una de duración indeterminada como se ha establecido en la apelada.</p> <p>DÉCIMO.- Que, en este orden de ideas, al desnaturalizarse la contratación modal, por el récord total de servicios ya alcanzado por el accionante desde el 09 de marzo del 2016 al 31 de agosto del 2018, esto es, un record laboral de 02 años, 05 meses y 22 días, se trataba de un trabajador sujeto a contrato de trabajo a plazo indeterminado, que ya había superado el período de prueba de tres meses que exige el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, alcanzando derecho a la protección contra el despido arbitrario; por consiguiente, su cese sólo operaba por la existencia de causa justa relacionada con su capacidad o su conducta contemplada en la ley y debidamente comprobada de acuerdo con lo previsto por el artículo 22 del acotado TUO de la Ley de Fomento del Empleo – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, previo procedimiento establecido por los artículos 31 y 32 del mismo cuerpo normativo; consecuentemente, la decisión de la empresa de ponerle término al vínculo laboral por supuesto vencimiento del plazo del último contrato, solo encierra</p>	<p><i>decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Sí cumple</i></p> <p>5. Evidencian 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). Sí cumple</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en realidad un despido incausado o sin expresión de causa que es lesivo de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso reconocidos en los artículos 22, 27 y 139 inciso 3) de la Constitución Política del Estado, correspondiéndole el derecho a su reincorporación en el empleo, en el marco de la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Exp. N° 1124-2001- AA/TC, Exp. 976-2001-AA/TC, Exp. N° 0206-2005-PA/TC y Exp. N° 976-2001-AA/TC).</p> <p>UNDÉCIMO.- Que, de otro lado, la privación ilegítima del empleo del trabajador por parte de su empleadora, así como no constituye el ejercicio regular de un derecho, tampoco puede justificar ni eximir de responsabilidad legal a la entidad demandada, pretendiendo que no concurren los elementos de la responsabilidad civil, entre ellos el daño y el nexo causal, sino por el contrario, tal privación ilegítima del empleo constituye la inejecución intencional de una obligación que emana del contrato de trabajo como era el respetarse el carácter indeterminado de la contratación del trabajador que solo podía ser despedido por causa justa y previo procedimiento previstos en la Ley, como claramente se ha determinado en la presente causa, lo que es atribuible a la conducta de la entidad empleadora a título de dolo dada la intencionalidad de prescindir ilegitimamente de sus servicios, quedando sujeta, por tanto, a la indemnización por daños y perjuicios como lo dispone el artículo 1321 del Código Civil, que tendría que comprender de ser el caso <i>-de acuerdo al petitório de la demanda y a la fijación de las pretensiones materia de juicio-</i>, el lucro cesante , daño moral y daños punitivos, en cuanto sea consecuencia inmediata y directa de tal inejecución (<i>nexo de causalidad</i>), correspondiendo al perjudicado la prueba de la existencia de los daños y su cuantía a tenor del artículo 1331 del propio Código acotado, en cuanto corresponda.</p> <p>DUODÉCIMO.- Que, en tal sentido, al haberse admitido que durante el periodo de su desempleo el trabajador no percibió ninguna remuneración de parte de su empleadora, ello manifiestamente ha sido consecuencia directa e inmediata de la privación ilegítima del empleo, constituyendo lucro cesante por corresponder claramente a ganancia dejada de percibir. Al respecto, este criterio conforme al cual las remuneraciones devengadas o dejadas de percibir por el trabajador indebidamente despedido por su empleador, forman parte de la indemnización por daños y perjuicios como la que se reclama, encuentra pleno sustento no solo en la actual jurisprudencia del Tribunal Constitucional (<i>STC Exp. N° 2040-2004-AA/TC, Exp. N° 5596-2005-AA/TC, Exp. N° 2158-2006-AA/TC, Exp. N° 1058-2004-AA/TC, entre otros</i>), sino en la decisión adoptada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sentencia del 31 de enero del 2001 recaída en el caso Tribunal Constitucional (Aguirre Roca, Rey Terry y Revoredo Marsano) versus Perú (www.tc.go.pe/corte-interamericana/serie-71-esp.pdf), a través de la cual se pronunció por la obligación del Estado Peruano de la restitución íntegra y plena de la situación anterior, reparando las consecuencias, resarciendo y pagando los montos que correspondan a los salarios caídos en favor de los magistrados que fueron destituidos, durante el tiempo que permanecieron separados de sus cargos hasta su reposición efectiva. Señala la aludida sentencia: “Como consecuencia de las violaciones señaladas de los derechos consagrados en la convención en el presente caso, la Corte debe disponer que se garantice a los lesionados en el goce de sus derechos o libertades conculcados. La Corte observa que el 17 de noviembre del 2000 el Congreso de la República del Perú dispuso la reinstalación de los magistrados en sus respectivos cargos, la cual ya se efectuó. No obstante, esta Corte considera que, adicionalmente, <u>el Estado debe resarcir a dichos magistrados por los salarios y prestaciones dejadas de percibir (supra 56.31). También estima necesario el resarcimiento de las costas y gastos en que hubieran incurrido las víctimas con motivo de las gestiones relacionadas con la tramitación del caso ante la justicia, tanto en la jurisdicción interna como internacional” (Fundamento N° 120). “Esta Corte ha manifestado, en relación al daño material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que <u>el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta entre otros factores, el tiempo que estas permanecieron sin trabajar.</u> La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso, y para tal efecto dispone que <u>el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan a los magistrados destituidos, de acuerdo con su legislación.</u> Asimismo, el Estado deberá compensar a los funcionarios por todo otro daño que estos acrediten debidamente y que sean consecuencia de las violaciones declaradas de la presente sentencia (Fundamento N° 121). (el subrayado es nuestro). En este mismo sentido se ha manifestado la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Baena Ricardo y Otros versus Panamá (www.tc.go.pe/corte-interamericana/serie-104-esp.pdf), tomando como antecedente su anterior sentencia. Cabe precisar, asimismo, que sobre la vinculatoriedad de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el derecho peruano, tiene establecido el Tribunal Constitucional: “De conformidad con la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado, los derechos y libertades reconocidos en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Peruano. Tal interpretación</u></p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>conforme, conforme con los tratados sobre derechos humanos, contiene, implícitamente, una adhesión a la interpretación que, de los mismos, hayan realizado los órganos supranacionales de protección de los atributos inherentes al ser humano y, en particular, el realizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, guardián último de los derechos de la Región” (Exp. N° 0217-2002-HC/TC del 17/04/2002), lo que otorga plena aplicabilidad, para este caso, a la interpretación efectuada por dicho tribunal internacional.</p> <p>DÉCIMO TERCERO.- Que, en este orden de ideas, para la Corte Interamericana de Derechos Humanos el pago de las remuneraciones devengadas o dejadas de percibir por el trabajador que fue ilegítimamente despedido, no es incompatible o se contraponen a su pretensión indemnizatoria, por el contrario, forman parte del contenido mínimo de ésta.</p> <p>DÉCIMO CUARTO.- Que, por su parte, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en Chiclayo, los días 13 y 14 de setiembre del 2018, acordó por mayoría: “<i>En caso de despido incausado y fraudulento la indemnización por lucro cesante se debe equiparar a las remuneraciones dejadas de percibir</i>”. Por lo tanto, equiparar la indemnización en caso de despido incausado y fraudulento a las remuneraciones dejadas de percibir tiene como fundamento que el lucro cesante se configura al perjudicarse los ingresos del patrimonio dañado, entendiéndose éste como la renta o ganancia frustrada que debido a la conducta antijurídica de la demandada ya no ingresará al patrimonio del demandante, encontrándose dentro de este concepto, las remuneraciones dejadas de percibir.</p> <p>DÉCIMO QUINTO.- Que, en tal sentido, teniendo en cuenta el agravio alegado por la parte demandada que se circunscribe estrictamente al hecho de no existir indicios de objetividad y sustento legal para que el A quo fije la remuneración del actor en el monto de S/ 3,500.00 soles, así también, que no debe considerarse el día 12 para efectos de la liquidación dado que ese día se produjo la reincorporación del accionante producto de la Medida Cautelar concedida en el Expediente. N° 00719-2018-21 -3101 -JR-LA-01) y que para determinar el pago de gratificaciones legales se consideran períodos completos, conforme a lo establecido en el artículo 7o de la Ley N° 27735; se debe precisar que conforme se ha indicado en el considerando que antecede, con el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en la ciudad de Chiclayo, los días 13 y 14 de setiembre del 2018, se acordó que se debe equiparar la indemnización por lucro cesante a las remuneraciones dejadas de percibir, configurándose el lucro cesante como la renta o ganancia frustrada que debido a la conducta antijurídica de</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la demandada ya no ingresará al patrimonio del demandante, encontrándose dentro de este concepto, las remuneraciones dejadas de percibir; por lo tanto, si bien este extremo no ha sido cuestionado por la parte demandante, corresponde mantener el monto de referencia establecido por el A quo para el cálculo de lucro cesante, al ser la remuneración mensual del actor mayor al monto de referencia, incluyendo las gratificaciones ordinarias de fiestas patrias y navidad, más no los depósitos de compensación por tiempo de servicios – como se liquida en la venida en grado, por encontrarnos frente a una pretensión indemnizatoria por daños y perjuicios y no de reintegro de beneficios sociales; asimismo, en cuanto al periodo, ha quedado determinado en la venida en grado que el demandante fue despedido el 31 de agosto del 2018 y fue repuesto mediante medida cautelar el 12 de noviembre del 2018, lo que significa que deberá otorgarse la indemnización por lucro cesante por los 02 meses y 11 días dejados de labores, como sigue: Monto de referencia: S/ 3,500.00 x 2 meses + 11 días = S/ 8,283.33 + S/ 1,380.56 de gratificación trunca de diciembre del 2018, lo que hace un total de = S/ 9,663.89 soles; debiendo revocarse la sentencia recurrida en este extremo y ordenarse el pago de la suma de S/. 9,663.89 soles por lucro cesante.</p> <p>DÉCIMO SEXTO.- Que, en cuanto al daño punitivo, incluido por el A quo al momento de efectuar la liquidación por lucro cesante, se debe precisar que aun cuando el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, publicado en el diario oficial El Peruano el 04 de agosto del 2017, ha establecido, por mayoría, respecto a la indemnización y remuneraciones devengadas en caso de despido fraudulento y despido incausado: <i>“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.; no es menos cierto que dicho pleno jurisdiccional no tiene carácter</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vinculante, por lo que no es de observancia obligatoria para la magistratura, siendo su finalidad uniformizar la jurisprudencia, tal como se ha establecido en el artículo 116° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que señala: <i>“Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.”</i>, mas no obliga a la magistratura a adoptar la misma línea interpretativa como si ocurriría con el Precedente Casatorio Vinculante que regula el artículo 40 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, por el cual: <i>“La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca del recurso de casación puede convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial. La decisión que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente. Los abogados pueden informar oralmente en la vista de la causa, ante el pleno casatorio”</i>, que aún no se ha llevado a cabo, no existiendo hasta la fecha algún Pleno de los Jueces Supremos en Materia Laboral que sea vinculante o de observancia obligatoria, por lo que en tal sentido y en tanto los daños punitivos no cuentan con recepción normativa en nuestro ordenamiento jurídico en que la indemnización atiende a resarcir los daños y no a sancionar al responsable, el magistrado ponente al amparo del principio y derecho de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional que reconoce el numeral 2) del artículo 139 de la Constitución o en su caso, el artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, no comparte el criterio esbozado en el acotado Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. En tal sentido, no es factible la inclusión de dicho concepto dentro de la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, debiendo revocarse la apelada en este extremo.</p> <p><u>DÉCIMO SÉTIMO.</u>- Que, respecto al daño moral, la CASACIÓN LABORAL N° 3289-2015- CALLAO de fecha 19 de enero del 2017, en el fundamento décimo cuarto, señala: <i>“Ahora bien, con relación al daño moral, es de considerar que al tratarse de una aflicción que incide en todos los planos de su vida personal, familiar, afectiva e íntima que sin duda trae consigo un vacío existencial difícil de suplir o sustituir, es de considerar que la aflicción, en el caso concreto, se encuentra plenamente acreditada con la conducta antijurídica de la emplazada de dar por concluida la relación laboral, no siendo válido el argumento de la Sala Superior respecto de la presunta falta de medios probatorios”</i>. Asimismo, en el décimo quinto</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>considerando señala: “En esa línea de pensamiento, se encuentran debidamente acreditados los elementos que configuran la responsabilidad civil consistentes en: i) la antijuridicidad, al haberse cesado al actor por causa no prevista en la ley, lo que conlleva a que el accionante interponga un proceso de amparo a través del cual logró ser repuesto, siendo que dicho proceder se traduce en el hecho generador de la responsabilidad civil; ii) el nexo de causalidad entre el despido y la pérdida de su fuente de ingresos como consecuencia del cese; iii) factor de atribución, porque incurrieron en incumplimiento de sus obligaciones hecho que determina la imputación de responsabilidad por culpa de la emplazada”. En este mismo lineamiento, cabe mencionar la Casación N° 699-2015- Lima de fecha 26 de noviembre del 2015, en el fundamento Décimo Segundo, señala: “Finalmente en cuanto a la pretensión por daño moral, teniendo en cuenta que éste consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, en el presente caso, resulta amparable tal concepto peticionado como indemnización, ya que el hecho mismo de ser despedido sin causa justa, produce sufrimiento en el demandante, quien puede ver un posible deterioro de su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general; por lo tanto, corresponde fijar de manera prudencia el monto indemnizatorio del concepto indicado”.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO.- Que, en tal sentido, respecto al agravio invocado por el demandante al haberse declarado infundada su pretensión de daño moral, es de considerar que si bien el A quo precisa que no existe prueba directa que acredite el daño moral sufrido por el actor por lo que no corresponde ser amparada dicha pretensión, no es menos cierto que tal como lo ha indicado el recurrente y como ha sido reiterado por la Corte Suprema, el daño moral, consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, encontrándose acreditado los elementos que configuran la responsabilidad civil consistentes en: i) la antijuridicidad, al haberse cesado por causa no prevista en la ley; ii) el nexo de causalidad entre el despido y el daño ocasionado por la pérdida de su fuente de ingresos como consecuencia del cese; iii) factor de atribución, porque incurrieron en incumplimiento de sus obligaciones legales, hecho que determina la imputación de responsabilidad por culpa de la emplazada; con mayor razón si es más que evidente, lógico y razonable que el despido ilegítimo del que fue objeto el demandante por parte de la empresa demandada le significó la abrupta pérdida de su fuente de trabajo y por tanto, de sus ingresos económicos, acarreándole sufrimiento y perjuicio moral que le debe ser indemnizado por la empresa demandada, para cuyos efectos no es imprescindible que se demuestre fehaciente o rigurosamente el sufrimiento o el dolor</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>inferido particularmente al trabajador -como exige, así sea mínimamente, el A quo en la venida en grado-, dado lo complicado, cuando no imposible, de la obtención de la prueba por ser el daño moral de naturaleza eminentemente subjetiva, siendo suficiente que se haya acreditado la pérdida del empleo atribuible a una decisión ilegítima de la empleadora, teniendo en cuenta, además, que a tenor del artículo 1332 del Código Civil, si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa, lo que permite en este caso establecer un monto prudencial de S/. 5,000.00 por este concepto. Además, al respecto, corroborando esta posición, se ha determinado como otro de los acuerdos del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado recientemente en la ciudad de Chiclayo los días 13 y 14 de setiembre del 2018, sobre la prueba y cuantificación del daño moral en caso de despido incausado y fraudulento en que ante la interrogante de: ¿En caso de despido incausado y fraudulento debe presumirse la existencia del daño moral a causa del despido o se requiere de prueba que lo acredite?, se estableció que “Si debe presumirse el daño moral, pues el solo hecho de ser despedido sin justificación merma el estado emocional y psíquico del afectado, y en consecuencia corresponde aplicar para fijarse el quantum indemnizatorio el artículo 1332 del Código Civil”.</p> <p>DÉCIMO NOVENO.- Que, respecto al pago de costos del proceso que el A quo ha otorgado por la suma de S/.3,000.00, es de indicarse que el artículo 411° del Código Procesal Civil, señala que: “Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial; en ese sentido, su regulación prudencial atiende a distintos factores que se dan durante el desarrollo del proceso, tales como su duración y complejidad, las instancias jurisdiccionales agotadas, la naturaleza de la pretensión, la labor desplegada por la defensa y los resultados obtenidos, entre otros, apareciendo de autos que el presente proceso ordinario laboral sobre reposición e indemnización por daños y perjuicios, se inició el 14 de setiembre del 2018, bajo patrocinio del mismo abogado defensor que autoriza la demanda y que acudió a las audiencias de ley, obteniéndose sentencia favorable de fecha 08 de marzo del 2019, por lo que se advierte un desempeño eficaz de la defensa técnica, de modo que el monto fijado por el A quo en S/. 3,000.00 guarda relación proporcional con la suma principal obtenida por el demandante y las demás incidencias particulares del proceso.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>VIGÉSIMO.- Que, además, atendiendo a los principios de inmediación, oralidad y veracidad, que, entre otros, inspiran el nuevo procesal laboral en el marco de lo previsto por el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, no puede pasar por alto que ni las partes ni sus abogados, han concurrido a la Audiencia de Vista de la Causa a efectos de exponer oralmente los extremos apelados y los fundamentos de su medio impugnatorio, imposibilitando a esta Superior Instancia de un mayor examen de los hechos, conforme lo permite el trámite previsto por el artículo 33 de la acotada Ley Procesal del Trabajo N° 29497.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitaria – ULADECH Católica

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y de la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 5, muestra que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue calificada dentro del rango: **“muy alta”**. Se evaluó la calidad de la motivación de los hechos, y de la motivación del derecho, que fueron de rango “muy alto” en ambos casos. **En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros considerados:** razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. **Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros considerados:** razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo con los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

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]	
Aplicación del principio de congruencia	<p>IV. DECISIÓN: Por los fundamentos expuestos, de conformidad con el numeral a) del artículo 4.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 e interviniendo el magistrado J.L.R.M. en calidad de Tribunal Unipersonal en virtud de la Sexta Disposición Transitoria de la acotada Ley, se resuelve: CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número dos, de fojas doscientos veintiuno a doscientos cuarenta y cinco, su fecha once de marzo del dos mil diecinueve, que resuelve: DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por DTE contra DDA, sobre REPOSICIÓN LABORAL e INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. En consecuencia: 1. DECLARA la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado bajo el imperio de las normas laborales regidas por el Decreto Legislativo 728 –</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. (Es completa) Sí cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Sí cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Sí cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Sí cumple</p>					X						10

	Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre la demandada DDA y el demandante DTE, debiendo la entidad demandada REPONER al recurrente dentro de los cinco días hábiles de notificada con la presente sentencia, en su puesto de trabajo previo al despido (Supervisor de Cobranza Prejudicial), con el mismo nivel y categoría remunerativa. 4. Asimismo, se determinan los COSTOS PROCESALES a favor de la parte accionante, en la suma de S/ 3,000.00 Soles (TRES MIL SOLES Y 00/100 CENTIMOS), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de S/ 150.00 Soles; con lo demás que contiene; REVOCARLA en el extremo que declara INFUNDADO el pago de indemnización por daño moral; REFORMANDOLA SE DECLARA FUNDADO el pago de indemnización por daño moral; REVOCARLA en el extremo que declara FUNDADO el pago de indemnización por daño punitivo; REFORMANDOLA SE DECLARA INFUNDADO tal concepto; SE LA REVOCA en la suma total que establece de abono; REFORMÁNDOLA se fija dicho monto en S/. 14,663.89 (Catorce mil seiscientos sesenta y tres con 89/100 soles) por los conceptos de lucro cesante (S/ 9,663.89) y daño moral (S/ 5,000.00), más intereses legales y DEVUELVA lo actuado al Juzgado de origen. NOTIFIQUESE.-	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>). Sí cumple													
Descripción de la decisión		1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Sí cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Sí cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación. Sí 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. Sí cumple 5. Evidencian 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. Sí cumple</i>					X								

Cuadro diseñado por la Abog. **Dionee L. Muñoz Rosas** – **Docente universitario** – **ULADECH Católica**

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021.

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

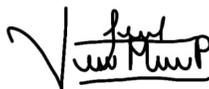
LECTURA. El cuadro 6, muestra que la **calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue calificada dentro del rango: “**muy alto**”. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango calificados a su vez como “muy alto”. *En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros considerados:* resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad. *Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros considerados:* evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, y la claridad.

ANEXO 6: Declaración de compromiso ético y no plagio

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación se ha guardado reserva y anonimidad sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas así como sus documentos y datos personales, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre reposición por despido incausado al cual también se ha omitido precisar el número individualizado del expediente 00719-2018-0-3101-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Sullana. 2021. Por estas razones, como autor tengo conocimiento de los alcances de los principios éticos expresados en nuestro Código de ética, 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 la anonimidad, 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.

Sullana, diciembre del 2021



Tesista. Virginia Fátima, Marceliano Palma
Código de estudiante N° 0806080001
DNI N° 70573081