



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y  
SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE REPOSICIÓN POR  
DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE REMUNERACIONES  
EN EL EXPEDIENTE N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01;  
DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-HUARAZ, 2022**

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

**AUTORA**

**FABIAN INOCENTE, REINA OLGA**

**ORCID: 0000-0002-7743-8137**

**ASESOR**

**VILLANUEVA CAVERO, DOMINGO JESUS**

**ORCID: 0000-0002-5592-488X**

**HUARAZ-PERU**

**2022**

**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y  
SEGUNDA INSTANCIA, SOBRE REPOSICIÓN POR  
DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE REMUNERACIONES  
EN EL EXPEDIENTE N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01;  
DISTRITO JUDICIAL DE ANCASH-HUARAZ, 2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Fabian Inocente, Reina Olga

ORCID: 0000-0002-7743-8137

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de  
Pregrado, Huaraz, Perú

### **ASESOR**

Villanueva Cavero, Domingo Jesus

ORCID: 0000-0002-5592-488X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de  
Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

### **JURADOS**

Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Centeno Caffo, Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2595-0722

Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth

ORCID: 0000-0002-7759-3209

## **FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

-----  
Centeno Caffo, Manuel Raymundo

Miembro

-----  
Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth

Miembro

-----  
Ramos Herrera, Walter

Presidente

-----  
Villanueva Cueva, Domingo Jesus

Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios:

Sobre todas las cosas por haberme dado la vida, y la dicha de comprender que la Justicia está en nuestras manos.

A la Uladech católica:

Por albergarme en sus aulas hasta alcanzar mi objetivo, hacerme profesional.

A mi madre:

Teodocia Inocente, por darme la vida y su enseñanza en todo en cuanto sea posible para mi formación personal y profesional, por su amor y su apoyo incondicional.

Fabian Inocente, Reina Olga

## **DEDICATORIA**

La presente investigación se la dedico con todo mi corazón a los seres más importantes que tengo en la vida, por su apoyo incondicional en mi formación profesional y personal

### **A la ciudadanía:**

Por cuanto han dejado de confiar en la justicia, pero está en nuestras manos cambiar el concepto errado que se tiene de la misma, este trabajo se lo dedico a las personas que se fueron al cielo por la pandemia antes de verme con el título en mano, pero estoy seguro que desde allí me están guiando para llegar al objetivo.

Fabian Inocente, Reina Olga

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia dentro del expediente N.º 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; expediente; distrito judicial de Ancash?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal; la fuente de información fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron 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; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** Calidad, motivación, reconocimiento y sentencia

## **ABSTRACT**

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance sentence in file No. 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; proceedings; Ancash judicial district? The objective was: to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The source of information was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, pertaining to: the first instance sentence was of rank: high, very high and very high; while, of the second instance sentence: high, very high and very high. In conclusion, the quality of the first and second instance sentences were of a very high rank, respectively.

Keywords: Quality, motivation, recognition and judgment

## CONTENIDO

TÍTULO.....	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
FIRMA DEL JURADO Y ASESOR .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
CONTENIDO .....	ix
INDICE DE RESULTADOS.....	xv
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	3
2.1. Antecedentes .....	3
2.2. Bases teóricas .....	9
2.2.1 El Derecho al trabajo .....	9
2.2.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.2. Naturaleza jurídica del trabajo .....	9
2.2.1.3. Objeto de protección al derecho de trabajo.....	9
2.2.1.4. La pretensión .....	10
2.2.1.4.1. Concepto.....	10
2.2.1.4.3. Elementos .....	11
2.2.1.4.4. Clases .....	12

2.2.1.4.5. Pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio.....	12
2.2.2. Despido arbitrario .....	13
2.2.2.1. Corrientes en torno al despido arbitrario.....	14
2.2.2.2. Teoría sobre el despido arbitrario.....	15
2.2.2.3 Clases de despido en la Ley de productividad y competitividad laboral .	15
2.2.2.3.1. Despido nulo .....	15
2.2.2.3.2. El despido arbitrario y su consecuencia .....	15
2.2.2.3.3. Indemnización por despido arbitrario .....	16
2.2.2.3.4. Indemnización por daños y perjuicios.....	16
2.2.2.3.5. Indemnización por daño moral.....	16
2.2.2.3.6. Indemnización por lucro cesante.....	17
2.2.2.3.7. Indemnización al proyecto de vida.....	17
2.2.2.3.8. Daños punitivos.....	17
2.2.2.4. Tipos de despidos .....	18
2.2.2.4.1. Despido indirecto o acto de hostilidad .....	18
2.2.2.4.2. Despido justificado o despido legal .....	18
2.2.2.4.3. La impugnación del despido .....	19
2.2.2.4.4. La adecuada protección contra el despido arbitrario.....	19
2.2.2.5. Clases de despido según el tribunal constitucional .....	20
2.2.2.5.1. Despido Nulo.....	20
2.2.2.5.2. Despido incausado.....	20
2.2.2.5.3. Despidos fraudulentos .....	21
2.2.3. El Derecho laboral.....	21
2.2.3.1. Concepto.....	21
2.2.3.2. Principios procesales aplicables .....	22
2.2.3.3. Finalidad.....	22

2.2.4. El contrato de trabajo .....	22
2.2.4.1. Concepto.....	22
2.2.4.2 Elementos del contrato de trabajo .....	23
2.2.4.3. Características .....	23
2.2.4.4. Con respecto a la prestación de servicios.....	24
2.2.4.5. Con respecto al pago de remuneraciones .....	24
2.2.4.6. Con respecto a la dependencia y subordinación.....	25
2.2.4.7. Con respecto a sus características .....	25
2.2.5. El proceso laboral .....	25
2.2.5.1. Conceptos .....	25
2.2.5.2. Funciones .....	26
2.2.5.3. El proceso como garantía constitucional.....	26
2.2.5.4. El proceso de amparo y sus paralelos.....	27
2.2.5.5. En qué caso procede la acción de amparo .....	27
2.2.5.6. Principios procesales aplicables en proceso laboral.....	27
2.2.5.6.1. Principio de veracidad.....	28
2.2.5.6.3. Principio de Oralidad .....	28
2.2.5.6.4. Principio de Concentración .....	29
2.2.5.6.5. Principio de Celeridad.....	29
2.2.5.6.6. El principio de integración .....	29
2.2.5.6.7. El principio de igualdad procesal .....	29
2.2.5.6.8. El principio de favorecimiento del proceso.....	30
2.2.5.6.9. El principio de suplencia de oficio.....	30
2.2.6. Tipos de proceso laboral peruano.....	30
2.2.6.1. Proceso ordinario laboral .....	30
2.2.6.1.1. El procedimiento del proceso ordinario laboral .....	31

2.2.6.2. Proceso abreviado laboral .....	36
2.2.6.3. Impugnación de laudos arbitrales.....	37
2.2.6.4. Proceso cautelar.....	37
2.2.6.5. Proceso de ejecución .....	37
2.2.6.6. Procesos no contenciosos .....	38
2.2.6.7. El proceso contencioso.....	38
2.2.7. La prueba.....	38
2.2.7.1. Concepto.....	38
2.2.7.2. Sistemas de valoración .....	39
2.2.7.3. Finalidad y fiabilidad de las pruebas.....	39
2.2.7.4. Principios aplicables.....	40
2.2.7.4.1. Necesidad de la prueba.....	40
2.2.7.4.2. Unidad y comunidad de la prueba.....	40
2.2.7.4.3. Veracidad de la prueba .....	40
2.2.7.4.4. Contradicción .....	40
2.2.7.4.5. Libertad de prueba.....	40
2.2.7.4.6. Inmediación.....	41
2.2.7.5. Medios probatorios actuados en el proceso.....	41
2.2.8. El debido proceso .....	41
2.2.8.1. Concepto.....	41
2.2.8.2. Nociones.....	41
2.2.8.3. Elementos del debido proceso.....	41
2.2.8.4. Los puntos controvertidos .....	42
2.2.8.5. El debido proceso en el marco constitucional.....	42
2.2.8.6. El debido proceso en el marco legal.....	44
2.2.9. Medios impugnatorios en el proceso laboral.....	44

2.2.9.1. Concepto.....	44
2.2.9.2. La apelación .....	45
2.2.9.3. Tramite de la apelación .....	45
2.2.9.4. Regulación en la legislación.....	46
2.2.9.5. Legitimidad .....	47
2.2.9.6. Órgano competente para resolver el recurso .....	48
2.2.10. La sentencia.....	48
2.2.10.1. Etimología .....	48
2.2.10.2. Concepto.....	48
2.2.10.3. Estructura, denominaciones y contenido de la sentencia .....	49
2.2.10.4. Parte de la sentencia .....	49
2.2.10.4.1. La parte expositiva .....	49
2.2.10.4.2. La parte considerativa .....	49
2.2.10.4.3. La parte resolutive.....	49
2.2.10.5. La sentencia en la ley procesal civil.....	49
2.2.10.5.1. La motivación en la sentencia .....	50
2.2.10.5.2. La motivación de los hechos .....	50
2.2.19.5.3. La motivación jurídica .....	50
2.2.10.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia .....	51
2.2.10.6.1. El principio de congruencia en la sentencia.....	51
2.2.10.6.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.....	51
2.3. Marco Conceptual .....	52
III. HIPÓTESIS .....	55
4.1. Hipótesis General.....	60
4.2. Hipótesis Especifica.....	60
IV. METODOLOGÍA .....	56

4.1. Diseño de la Investigación .....	61
4.1.1. Tipo de la investigación.....	61
4.1.2. Nivel de la investigación.....	61
4.1.3. Diseño de la investigación.....	56
4.2. Población y muestra .....	58
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	59
4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	62
4.5. Plan de análisis .....	62
4.5.1. De la recolección de datos.....	63
4.5.2. Del plan de análisis de datos .....	63
4.5.2.1. La primera etapa.....	63
4.5.2.2. Segunda etapa.....	63
4.5.2.3. La tercera etapa .....	63
4.6. Matriz de consistencia.....	64
4.7. Principios éticos .....	66
V. RESULTADOS.....	68
5.1. Resultados.....	73
5.2. Análisis de resultados.....	87
VI. CONCLUSIONES .....	90
VII. RECOMENDACIONES.....	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	92
Anexos 1. Sentencias de primera y segunda instancia.....	98
Anexo 2: Definición y operacionalización e indicadores del cuadro de variables... 130	
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos .....	138
Anexo 4: procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable .....	145
Anexo 5. Declaración de compromiso ético y no plagio .....	157

Anexo 6: Cronograma de actividades .....	159
Anexo 7: presupuesto .....	160

## INDICE DE RESULTADOS

	<b>pág.</b>
Resultados de la Sentencia de Primera Instancia.....	73
Cuadro N° 1: Calidad de la parte expositiva.....	73
Cuadro N° 2: Calidad de la parte considerativa.....	76
Cuadro N° 3: Calidad de la parte resolutive.....	81
Resultado de la Sentencia de Segunda Instancia.....	82
Cuadro N° 4: Calidad de la parte expositiva.....	82
Cuadro N° 5: Calidad de la parte considerativa.....	84
Cuadro N° 6: Calidad de la parte resolutive.....	87
Resultados consolidados de la sentencia de primera y segunda instancia.....	89
Cuadro N° 7: Calidad de sentencia de primera instancia.....	89
Cuadro N° 8: Calidad de sentencia de segunda instancia.....	90

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación conlleva al estudio de la calidad de sentencias de primera y segunda instancia del expediente N.º 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; el cual tuvo su inicio a partir de la línea de investigación planteada por la universidad basado a la administración de justicia, siendo para dicho estudio la variable “la calidad” de cada una de las sentencias, donde como punto principal se solicita “la reposición por despido incausado y el pago de las remuneraciones devengadas”, el cual tuvo inicio el 01 de marzo de 2011 en merito a los contratos sucesivos de distintas modalidades, donde la demandante ha laborado de forma ininterrumpida hasta que se produjo su despido incausado, debemos señalar que en el tiempo en el cual no tuvo un contrato firmado la administrada seguía teniendo vínculo laboral, ya que, seguía laborando sin tener un contrato, llegando a la desnaturalización de este, asimismo se llevó a cabo la audiencia de conciliación la cual tuvo como pretensión el reconocimiento de la relación laboral y la reposición al cargo, pago de remuneraciones devengadas, intereses legales y costos y costas del proceso estando a que las partes no arribaron a esta conciliación, teniendo como fallo en la sentencia de primera instancia fundada en cuanto al reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado por desnaturalización y despido incausado, y declararon infundada respecto a la reposición y pago de remuneraciones interés legales, costos y costas del proceso, con respecto a la sentencia de segunda instancia dio por confirmado el fallo de la sentencia de primera instancia.

Para tal efecto se tuvo que identificar la problemática y se dio la formulación siguiente:

¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia; sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N.º 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; ¿Distrito Judicial de Ancash, Perú?

Determinando un objetivo general el cual es; determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia; sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N.º 00330-2016-0-0201-JR-LA-01, asimismo, se estableció dos objetivos específicos que fueron 1. Determinar calidad de la sentencia de primera instancia enfatizando en su parte expositiva, considerativa y resolutive sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas

en el expediente N.º 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; 2. Determinar calidad de la sentencia de segunda instancia enfatizando en su parte expositiva, considerativa y resolutive sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N.º 00330-2016-0-0201-JR-LA-01

La justificación dada para esta investigación fue analizar cada una de las partes de la sentencia según los parámetros establecidos, en consecuencia, podemos entender que la administración de justicia dentro del presente proceso se dio de acuerdo a cada una de las normativas, doctrina y jurisprudencia pertinente.

Finalmente, con esta investigación no se pretende dar solución a la problemática en sí que, a queja a nuestra sociedad, sin embargo, si se aporta con señalar que el presente proceso fue llevado en conformidad a la norma doctrina y jurisprudencia, y los administradores de justicia demostraron un trabajo impecable en su labor como jueces.

## **II. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **En el ámbito internacional**

En España, Mayoral & Martínez (2013) en su tesis de posgrado sobre: *“calidad de la justicia en España; y cómo evalúan los españoles el funcionamiento de las instituciones judiciales y qué se puede hacer para mejorarlas”*. El cual concluyen que: Una democracia avanzada y consolidada debe mostrar altos niveles de calidad en la justicia. No obstante, España sufre unos bajos niveles de satisfacción con las instituciones judiciales, en comparación con el resto de las democracias europeas. En un momento en el que se plantea la reforma en el sector judicial, cabe pensar en qué cambios institucionales se pueden realizar para aumentar la confianza ciudadana hacia el sistema judicial. En este trabajo, ofreceremos una radiografía de la justicia española a través de la opinión de usuarios para, en segunda instancia, analizar de manera comparada y diacrónica los factores que influyen en las valoraciones del sistema judicial, utilizando, entre otros, los datos de la European Social Survey, el Centro de Investigaciones Sociológicas, del Consejo General del Poder Judicial y del informe de la Comisión Europea para la Eficiencia de la Justicia (CEPEJ) del Consejo de Europa. El trabajo examina las cuatro dimensiones consideradas fundamentales para el buen funcionamiento de la justicia y que afectan a la percepción que la ciudadanía tiene del funcionamiento de la misma. 1) Acceso a la justicia: La garantía de acceso igualitario a los tribunales por medio de la eliminación de barreras legales y/o económicas para los ciudadanos que no tienen medios suficientes para costear un proceso legal. 2) Imparcialidad: Aplicación justa e igualitaria del derecho a través de un proceso debido, independientemente de su status económico, social, etnia, etc. 3) Eficiencia judicial: Aplicación del derecho por parte de los jueces sin incurrir en errores legales ni en dilaciones indebidas del proceso judicial. 4) Independencia judicial: No injerencia de intereses políticos o de presiones externas en la decisión y gobierno de los jueces. Como resultado, el presente trabajo consigue ofrecer una visión general de la situación de la justicia española actual tanto a nivel comparado y temporal, identificando los factores tanto individuales (micro) como institucionales (macro) que influyen e interactúan en una positiva percepción de los ciudadanos de las instituciones judiciales.

Arias (2010), en Ecuador, investigo y desarrollo su tesis: *“sobre garantías básicas del derecho al debido proceso en la constitución ecuatoriana del 2008”*, cuya finalidad es realizar el análisis respectivo del debido respeto en el actual Código Político en estudio, ya que durante la ejecución se examinó las diferencias entre las garantías del debido proceso en la constitución vigente con la del año 1998, se establecen las incidencias de dichos cambios, a través de las consideraciones de profesionales del Derecho de la localidad, ya que la finalidad del debido proceso está sujeta búsqueda del orden justo, la cual no se trata solamente de situar en desplazamiento mecánico de las reglas de procedimiento porque lo protegible va más allá, es el proceso objetivo, siempre respetando los principios de publicidad, imparcialidad, entre otros, cuyo factor más importante es el derecho mismo, el producto de la investigación es buscar recabar una noción concreta del debido proceso y así mismo un contenido acertado de las garantías la de presente Carta Magna.

Según Barranco (2017), en su tesis titulada: *“la claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México”*. Llegando a las siguientes conclusiones: que, en la claridad en el lenguaje, aborda la relación que existe entre el lenguaje como instrumento del derecho y el derecho como estructura del lenguaje, ya que el sistema judicial mexicano para elaborar las sentencias se basa en los elementos preponderantes que considera como: la institucionalidad, los textos, la intertextualidad, la indeterminación del lenguaje jurídico

Accatino (2003), en Chile, investigó: La Fundamentación de la calidad de las sentencias: ¿un rasgo distintivo de las judicatura moderna?, en éste análisis, el autor sostiene que: a) (...) la sentencia no es otra cosa que la decisión de una contienda sostenida con razones por una y otra parte, esa decisión debe ser también racional, y no puede serlo sin tener fundamentos en qué apoyarse; si los tiene, ellos deben aparecer, así como aparecen los que las partes han aducido en el juicio, que, siendo público, nada debe tener de reservado y con toda diligencia ha de procurar alejarse de cuanto parezca misterioso. (...) Admitir sentencias no fundadas equivale en nuestro concepto a privar a los litigantes de la más preciosa garantía que pueden tener para sujetarse a las decisiones judiciales. b) Desde esta perspectiva la motivación pública de las sentencias adquiere el sentido de expresar un compromiso con las razones generales que fundan una decisión particular y cumple una función instrumental a la certeza y la previsibilidad del derecho,

valores ligados a la tutela de la autonomía individual y característica de la cultura política y jurídica de la modernidad. (pp. 49-55)

Franco (2016), en Paraguay, en su tesis investigo: Análisis epistemológico sobre la calidad de las decisiones judiciales de la sala constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Paraguay, y sus conclusiones fueron: a) (...) las sentencias deberán contener una argumentación valorativa que atienda solo al criterio ideal de justicia. En este Estado Constitucional hay un giro interesante en la importancia que se concede a la justicia, se resolverá conforme a la ley siempre y cuando esta ley sea justa. Pese a ello, dependerá de la templanza, serenidad, coherencia, firmeza, independencia y autoridad de los jueces al momento de interpretar la norma y su aplicación al caso. b) Es así que, un jurista no puede prescindir de la ciencia centrada en el derecho vigente en orden a su sistematización, descripción e interpretación, sino que debe atender además a su valoración o a los principios fundamentales del derecho. c) La elección de la razón jurídica para decidir en un sentido, de todas las posibles decisiones jurídicas, servirá para que la sociedad conozca sobre cómo se decidirá en casos futuros. d) La aplicación del derecho por los jueces es hecha alejándose de la mera neutralidad de la norma jurídica. La ciencia jurídica debe buscar la justicia y la equidad. (pp.69-72)

#### **En el ámbito nacional**

Chávez (2018), en Pimentel – Perú; desarrollo su tesis titulada “*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*”, llegando a las siguientes conclusiones: a). El objeto de estudio está conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, sobre desalojo por ocupante precario, en el expediente N° 2010-0318-JMY-JX-01-C, perteneciente al Juzgado Penal Colegiado Supraprovincial de Ucayali; b). La variable de estudio es, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desalojo por ocupante precario; c). Se consideró que su tipo de estudio es no experimental, transversal, retrospectivo; d). La fuente de recolección de datos fue el expediente judicial N° 2010-0318-JMY-JX-01-Cen primera y segunda instancia Juzgado Mixto de Yarinacocha; de la ciudad de Pucallpa, del Distrito Judicial de Ucayali, seleccionado de acuerdo a la técnica por conveniencia, que es un muestreo no probabilístico; e). Los procedimientos de recolección y plan de análisis de datos. Se ejecuta por etapas o fases, conforme sostienen Do Prado, De Souza y Carraro

y consiste en: la primera etapa es abierta y exploratoria, la segunda etapa es más sistematizada, la tercera etapa consiste en un análisis sistemático. Respecto a la sentencia de Primera Instancia. Que se ubicó en el rango de muy alta calidad, proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que se ubicaron en el rango de muy alta calidad, Respecto a la sentencia de Segunda Instancia. Que se ubicó en el rango de muy alta calidad; proviene de los resultados de calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que se ubicaron en el rango de: alta, muy alta y muy alta respectivamente; f). Finalmente, se llegó a conclusión que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desalajo por ocupación precario; se ubicaron en el rango de muy alta y muy alta calidad, respectivamente, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Destacando, más, en ambas sentencias la parte considerativa y resolutive, y menos la parte expositiva.

Rivera (2014), Trujillo; “Tesis de Naturaleza restitutoria de las remuneraciones devengadas de los trabajadores repuestos a través del proceso de amparo y su pago en la misma vía procedimental”, señala que la indemnización por despido arbitrario es una forma de reparación tasada que incluye los daños patrimoniales y extra patrimoniales, siendo incompatible una doble reparación a través de una indemnización por daños y perjuicios, salvo que exista un daño adicional que no se haya reparado. Sabiendo que la indemnización por despido arbitrario y la reposición son dos formas de reparación ante un despido abusivo, pero excluyentes una de otra, no es compatible con el derecho que el juez constitucional otorgue al trabajador.

Castillón (2016), Cañete, en su “Tesis de Exoneración de alimentos”, hizo hincapié que la administración de justicia en nuestra sociedad es un proceso constante, y debe adecuarse siempre a los nuevos fenómenos resultantes de la interacción humana, de los inventos tecnológicos y científicos, que crean nuevos sistemas de conductas, nuevos fenómenos y hechos que son regulados por el derecho, a fin de mantener el equilibrio y la paz social; evitando un desborde de la norma, y logrando que los conflictos de intereses puedan resolverse en primera instancia en la propia sociedad, y si esto no es posible, resolverse en los fueros o sistemas de administración de justicia de la sociedad.

Concha (2014), Lima; “Tesis de análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional”; hace relevancia a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido como forma de extinción de la

relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador. La Constitución Política regula la “adecuada protección contra el despido arbitrario” dejando abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser “adecuada”, la misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido.

Checa (2019), en Piura presentó su tesis explorativa –descriptiva titulada, *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre divorcio por la causal de separación de hecho, en el expediente N° 00634-2012-0-3102-JR-FC-02, del Distrito Judicial de Sullana –Talara, 2019”*. Logrando las siguientes conclusiones: La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive su calidad fue de rango muy alta; respectivamente. La sentencia de segunda instancia su calidad fue de rango muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fue de rango muy alta, respectivamente.

#### **En el ámbito local**

En Ancash, Sandoval (2021), en su tesis titulada: *“la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, si éstos se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el Expediente N° 00005-2016-0- 0206-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash, Huari, Perú 2021”*; cuyas conclusiones fueron: a) para lograr el análisis de la calidad de la sentencia se determinó que el tipo, es cuantitativo, cualitativo, nivel exploratorio, descriptivo y no experimental, retrospectivo y de diseño transversal; b) La unidad de análisis es un documento judicial seleccionado a través de un muestreo conveniente, recolección de datos utilizando técnicas de observación y análisis de contenido, y una lista de verificación a través del juicio de expertos como herramienta; c) Los resultados muestran que la calidad de la parte expositiva, considerativa, y la parte decisiva; pertenece a nivel de primera y segunda instancia fue: muy alta, muy alta y muy alta; d)

La conclusión es que la calidad de la primera y segunda instancia fueron muy alta respectivamente.

Paredes (2012), en Ancash , en su tesis *“calidad de sentencia sobre remuneraciones, beneficios e incentivos laborales Percibidos por trabajadores del sector público”*, con las siguientes conclusiones: a) Los resultados obtenidos permiten una visión global del tema, no obstante, presentan algunas limitaciones producto de que no se tuvo acceso total a algunas fuentes de información en ambas instituciones; asimismo, no se contó con un muestreo probabilístico y representativo que incluya a otras provincias del país (aparte de Arequipa que se tomó como referente) y que hubiera permitido efectuar una aproximación estadística más certera. c) El análisis de los salarios solo realiza comparaciones dentro del país y solo en dos instituciones, que, si bien son las principales en cuanto a número y convocatoria, no son las únicas. Tal vez el conocer un poco más la realidad, así como una aproximación breve al sector privado, hubiera brindado un panorama más completo. Asimismo, si bien no es objetivo del estudio, sería prudente realizar un análisis de los salarios en comparación con otros países vecinos ajustado por indicadores económicos.

En Ancash Alvares (2018), en su tesis *“sobre la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso contencioso administrativo”*, llegó a la conclusión que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Proceso Contencioso Administrativo, en el expediente N° 13-2013-C Pomabamba, del Distrito Judicial de Ancash, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes cuyo 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. Aunado a ello, se tiene que los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia fueron de rango: alta, muy alta y mediana. Finalizando dicha conclusión que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente en todas sus decisiones.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 El Derecho al trabajo**

#### 2.2.1.1. Concepto

Galli (2016), en su aporte al diccionario de la lengua española define que: “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en efecto y conforme a lo anotado antes, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la atención de satisfacciones”.

Este aporte nos explica como un trabajo humano tendrá mucha incidencia en la producción de la riqueza, donde quien lo realiza dicho trabajo tendrá como retribución personal que será su propia satisfacción.

Si se toma en cuenta, a la ley de trabajo actualizado, tendremos una definición en el art. 80; segundo párrafo: “se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (p. 45).

Finalmente, Gómez (2014), también tiene su propia definición respecto al derecho de trabajo “es el conjunto diferenciado de normas (rama del Derecho con identidad propia) que regulan el mercado de trabajo (todo lo que tiene que ver con la intermediación laboral también es Derecho del trabajo”. (p.170)

#### 2.2.1.2. Naturaleza jurídica del trabajo

En opinión de Haro (2010) la naturaleza jurídica del trabajo “es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de Derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público”. (p.11-12)

Este concepto del autor es entendido como se puede determinar si un trabajo pertenece al sector público o privado, solo con la determinación del vínculo laboral que tiene cada trabajador y su empleador y por la norma que lo regula.

Finalmente, el mismo autor manifiesta basándose que la naturaleza jurídica de una institución es dar a conocer el origen, la esencia misma, de un acto o hecho que se realizan en la rama de las ciencias jurídicas. Entonces Para dar a conocer el origen del derecho al trabajo es importante conocer la naturaleza jurídica, donde es importante conocer la participación que tiene el gobierno sobre este derecho fundamental. (p.11-12)

### 2.2.1.3. Objeto de protección al derecho de trabajo

Richter (2013), manifiesta que el objeto de protección del derecho es el trabajo asalariado. “Donde la forma de prestar servicios personales ha reducido su ámbito de aplicación y los esfuerzos por ampliar el radio de protección los cuales se han topado con los procesos de flexibilización, el aumento de empleo a través de terceros”. (pp. 179-215).

Asimismo, Neves (2007), señala como objetos de protección dentro del derecho a laboral como puntos primordiales los trabajos que se deben realizar son: trabajo humano, trabajo productivo, trabajo subordinado, etc.

### 2.2.1.4. La pretensión

#### 2.2.1.4.1. Concepto

La pretensión es lo que se pide, pretende o solicita a otro sujeto, dentro de ello todo el tiempo, existirán siempre dos “sujetos”, el sujeto activo: es la persona quien pretende obtener un beneficio a su favor por medio de la pretensión de otra persona llamada sujeto pasivo a través de la pretensión, sujeto pasivo: se refiere a una persona o individuo que cumple con la solicitud o pretensión del sujeto activo.

Arellano (s.f) (citado por Estrada, 2015), “la pretensión es lo que concretamente solicita el sujeto activo del sujeto pasivo, independientemente de que tenga derecho o no a ello”.

La pretensión en concreto es lo que el demandante desea lograr dentro del proceso, es decir lo que solicita para su beneficio, esto independientemente si tiene o no el derecho a la pretensión solicitada ante un órgano judicial.

Finalmente, Gonzáles (2014), expresa su idea que : “la pretensión es tratada con mucha nitidez y exactitud científica, explicándola cómo el Estado le concede al ciudadano el poder jurídico de acudir a los tribunales de justicia para formular las pretensiones utilizando el derecho de acción y la demanda”. (p.337).

Lo que el autor nos indica es que la pretensión es vista de una forma muy clara donde se debe dilucidar mediante un proceso de demanda para su obtención.

#### 2.2.1.4.2. Acción

“La acción es la facultad de impulsar la actividad jurisdiccional, es decir, al ser ejercitada, el Juzgador deberá resolver la pretensión que integra la demanda o escrito jurídico que sea presentado”. (Tareas Jurídicas, 2015).

La acción será los trabajos que realizan los órganos jurisdiccionales para que el proceso iniciado por el demandante tenga un impulso adecuado para su correcto desarrollo, y se cumpla con todo el proceso de acuerdo con ley.

En opinión de Burgoa (s.f), “el derecho subjetivo es algo que se tiene o que no se tiene y, por el contrario, la pretensión es algo que se hace o no se hace, es decir, la pretensión es actividad, es conducta”.

El autor se refiere a la existencia de un derecho subjetivo donde la pretensión es una voluntad o deseo de obtener un beneficio mediante un derecho subjetivo, se puede derivar una pretensión y, tomando encuesta la existencia de la pretensión, se debe llegar a la acción, para poder hacer valer la pretensión. Logrando de esta forma la satisfacción de la exigencia remitida mediante la pretensión y esta sea cumplida a través de la acción (p. 252).

#### 2.2.1.4.3. Elementos

Rioja (2017), nos describe en forma detalla los elementos de la pretensión, estos elementos son continuación:

##### **a) Los sujetos**

Se le considera sujetos dentro de la pretensión laboral a todas las partes involucradas dentro del proceso, también se puede decir que son las personas que tienen una controversia dentro un proceso laboral el demandante y el demandado sin tomar en cuenta a los órganos jurisdiccionales. “El demandante es el sujeto quien exigencia la pretensión y el demandado es aquel sujeto contra quien se presenta la demanda. La pretensión solamente involucra al demandante y al demandado sin la participación del órgano jurisdiccional”

##### **El objeto**

“Establece el beneficio que se busca conseguir con la resolución judicial, el pedido o reclamo que se quiere sea examinado por el juez. Es la declaración por parte del juzgador de la subordinación de un interés propio al del contrario”.

El objeto dentro de un proceso es lo que el demandante busca conseguir un beneficio a su favor con la resolución que debe emitir el juez competente en su materia dentro del proceso, logran que se cumpla lo pretendido del demandado.

#### **b) La causa**

Denominado origen de la pretensión, “está constituida por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma, el cual constituye la afirmación de la conformidad con el derecho sustancial, así mismo, se trata del interés jurídicamente protegido”. Como parte final se determina que la causa es el origen de la controversia y la existencia de la relación jurídica del cual se derivó.

##### 2.2.1.4.4. Clases

En opinión de Alvarado (2013), “las pretensiones como objeto inmediato se clasifican en 3 partes en pretensiones exclusivamente declarativas, constitutivas de condena y ejecutivas, donde cada una de ellas debe cumplir sus exigencias”.

Las pretensiones declarativas, es interpretada como la búsqueda del actor al logro de una solución al conflicto de interés generado que se determine la existencia o inexistencia de la relación jurídica natural. En cuanto a la pretensión constitutiva se refiere el autor que no es solo declarativa, sino que esto engloba mucho más allá que se determina con la misma sentencia, donde este tipo de pretensión es quien crea, modifica o extingue una relación jurídica, el mismo que se debe inscribir ante registros públicos las pretensiones constitutivas. Pretensiones de condena, y ejecutivas el órgano jurisdiccional deberá emitir una sentencia donde indique la ejecución o condena de la pretensión solicitada en caso sea favorable la pretensión del delante.

“Finalmente, con respecto a la clasificación según el objeto mediato, está relacionado con las pretensiones personales y reales. Se entiende por pretensiones personales, aquellas en las que el derecho cuya tutela se demanda en un derecho de obligaciones”. (Gonzáles, 2014)

##### 2.2.1.4.5. Pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio

En la pretensión planteada en el proceso materia de estudio se interpone demanda de reposición por despido incausado y del pago de remuneraciones devengadas S.K.V.R, según pretensión plateada en el expediente en estudio N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Juzgado de Trabajo de la corte Superior de Justicia de Ancash-Perú. 2021.

Por medio de la demanda se recurrió al proceso judicial a fin de interponer demanda de reconocimiento de relación laboral indeterminado por sucesiva desnaturalización de contratos y, en acumulación objetiva originaria accesoria, i) se ordene mi reposición en el cargo de técnico judicial en la plaza N° 33405 de la gerencia distrital de administración de la corte superior de justicia de Ancash o en otra plaza de similar característica, por despido encausado, así como. ii) se ordene el pago de las remuneraciones que se devenguen desde el despido del cual he sido víctima hasta mi reposición efectiva, más intereses legales, montos que serán liquidados en ejecución de sentencia más costos y costas. Donde en su sumilla señala que la demanda es interpuesta contra la corte superior de justicia de Ancash por sucesiva desnaturalización de contratos y despido Incausado, con la pretensión de conseguir la reposición en el cargo que ocupada la demandante y el reconocimiento laboral, pago de remuneraciones devengadas costos y costas del proceso, en las personas de su representante legal y de su procurador público, a quienes se notificará en el palacio de justicia de Huaraz, en su domicilio legal de la corte Superior de Justicia de Justicia de Huaraz.

Respecto a su situación: “sin vínculo laboral por haber sufrido un despido incausado, el 1° de abril de 2016. Fecha de ingreso: 01/03/2011. Ultima labor desempeñada: técnico judicial- plaza N° 033405 administración de la corte superior de justicia de Ancash. Récord laboral 29/02/016: 5 años y 29 días; ultima remuneración: S/. 1,302.00 nuevos soles”.

### **2.2.2. Despido arbitrario**

En el marco laboral el despido arbitrario no es otro que la desvinculación laboral, generalmente se da cuando no hay una causa justa, entre el empleador y el empleado se termina de romper el hielo casi siempre por el lado más débil.

Para Maldonado (2018), laboralista de Trabajo Digno, el debate para la reforma laboral no está en torno al costo de despido arbitrario, pues en el país existe una alta tasa de contratos a plazo fijo o contratos temporales. Según cifras del Ministerio de Trabajo, 7 de cada 10 trabajadores formales tienen contratos temporales, mientras que 3 tienen contratos a plazo indeterminado.

La mayoría de empresas en el Perú contratan a plazo fijo o temporal con lo cual los costos de despido se relativizan porque solo afectaría a uno de cada cuatro trabajadores. El tema del despido arbitrario pierde sentido porque se espera que se culmine el periodo de contrato para simplemente no renovar. (La República, 28 marzo 2018)

#### 2.2.2.1. Corrientes en torno al despido arbitrario

Para Barbagelata (2002), sostiene que “la indemnización cubre únicamente el daño que normalmente causa el despido, generalmente resulta insuficiente para absorber la integridad de los daños causados, siendo ilícito o abusivo deben resarcirse por el empleador responsable con las indemnizaciones previstas en el régimen civil”.

Nos quiere decir que una indemnización a un despido incausado, no será suficiente para reparar los diversos daños causados al trabajador, dichos daños no solo son económicos también son morales, punitivos y al proyecto de vida que tiene cada familia.

Según Mantero (1997), “que es abusivo no solo el despido que tiene una causa ilícita, aunque no esté dirigido a causar un daño, sino también aquel que obedece a una causa lícita pero que se cumple con intención de dañar”. (pp.109)

Un abuso siempre causara un daño irreparable a quien lo sufre aunque esta no este orientado a dañarlo.

Por su parte Uriarte (2002), señala que: “el despido abusivo partiendo de la discusión de la existencia o no de un derecho patronal de despedir, puesto que el mismo puede resultar contradictorio con el derecho al empleo, con los principios de continuidad y protector”. Siendo el procedimiento enorme de un derecho es considerado como preferencia que limitar dicho contenido, exponiendo a los márgenes o se exceden ocasionando perjuicio, imponiendo compensaciones.

Cuando se habla del abuso del derecho se encuentra varias excepciones, “la regla general es que todo daño debe ser reparado, siendo la excepción a ello es que el daño haya sido causado en ejercicio de un derecho, en cuyo caso, el daño causado, sí debe ser reparado”. (pp.189)

Por su parte Mangarelli (2008), concluye: El derecho a despedir existe el cual “sostiene que el patrón tiene el deber de mantener el empleo del trabajador, no despedirlo sin justa causa, en caso de violación de esta obligación la consecuencia será el deber de abonar la indemnización tarifada por despido”. Es considera por la autora que la indemnización solamente cubrirá el daño material mas no el daño moral puesto que dicho daño tiene un valor superior invaluable en forma económica, por la violación del empleador por ejercer su derecho a despedir a un trabajador sin una causa justificada.. Cuya pretensión es requerir una compensación superior del valor, tiene que encontrarse una transgresión cometida por el contratante, disímil al deber de no deponer sin motivación que se ajusta a la legalidad.

#### 2.2.2.2. Teoría sobre el despido arbitrario

Según Ormachea (1997) expresa que la teoría del abuso de un derecho tiene un vínculo muy estrecho con la teoría general del Derecho para una correcta, validez y empleo de un derecho en todas las áreas jurídicas. Es importante la aplicación de la teoría donde nos indica de quien usa de su derecho con abuso afectando a otras quienes están a su cargo, se afrontar o responder por el daño que caso a las personas en forma material y moral por el abuso produce. “El Juez es el responsable de valorar y decidir, cuando una persona jurídica excede en sus atribuciones y lesiona”. (pp.122-125)

#### 2.2.2.3 Clases de despido (ley 728, de productividad y competitividad)

Si se toma en consideración a la ley antes indicada se detalla los siguientes despidos.

##### 2.2.2.3.1. Despido nulo

Para Toyama & Neyra (2016), expresa que un empleado con estabilidad laboral no debe sufrir un despido por discriminación, por embarazo, o por pertenecer a un sindicato; se estaría cometiendo un despido nulo. “Asimismo, si el trabajador interpone demanda de nulidad de despido y esta es declarada fundada, este tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las remuneraciones salvo que opte por una indemnización por despido”.

##### 2.2.2.3.2. El despido arbitrario

Como indica Ucha (2011), despido arbitrario se produce cuando un trabajador u empleado es despedido o cesado de su trabajo sin haberle expresado una causa justificada para dicha acción de despido sus consecuencias que genera este tipo de acción es la indemnización como un resarcimiento económico que percibe una persona, como efecto de haber percibido un perjuicio, moral, económica, comprendiendo que dicho acto se observa desde la emisión del dictamen de una resolución pronunciada por el órgano jurisdiccional, donde cuya finalidad es aminorar el daño que se haya producido frente a una injusticia.(p.145)

#### 2.2.2.3.3. Indemnización por despido arbitrario

Como señala la (Casación Laboral No. 139-2014-La Libertad/ Casación Laboral No. 699-2015-Lima), “procederá el pago de la indemnización por despido arbitrario, una vez que el trabajador haya superado el periodo de prueba, y no se haya expresado o comprobado una causa justa para despedir. Equivale a 1.5 sueldos por año de servicios, o 1.5 sueldos por meses faltantes para que concluya el contrato”

Esta indemnización tiene un tope máximo para los casos que se mencionan en el párrafo anterior que serán de 12 remuneraciones mensuales por año, no debe superar este parámetro fijado en la ley.

#### 2.2.2.3.4. Indemnización por daños y perjuicios

El diario (Gestión 2021), describe que “con referente a los casos de despidos fraudulentos o incauzados, los precedentes judiciales han admitido el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, que incluyen diversos derivados”.(pub.30 /03/2002)

#### 2.2.2.3.5. Indemnización por daño moral

Para poder determinar la indemnización por daño moral se toma en consideración la Casación Laboral (No. 139-2014), La Libertad/ Casación Laboral (No. 699- 2015), Lima establece: “Para que esta indemnización proceda, se debe acreditar de manera fehaciente que el despido, le causó al trabajador gran aflicción o sufrimiento y posible deterioro de imagen”.

Es decir, para que el demandante pueda lograr una indemnización, esta debe probar que dicho despido le causo un daño moral a su imagen una vez comprobada dicho daño podrá lograr ser indemnizada por el daño causado por su empleador.

#### 2.2.2.3.6. Indemnización por lucro cesante

Según el diario (Gestión 2021), “incluye el pago de beneficios que el trabajador dejó de percibir por haber sido despedido, aunque puede disminuirse en caso se verifique que realizó otras actividades remuneradas, en este caso corresponde la compensación al servidor no percibió la compensación por despido arbitrario”.

La indemnización encierra a todo pago que podía haber percibido el trabajador incluido los beneficios que dejó de percibir durante el periodo sin laboral, aunque esta indemnización puede tener una ligera disminución si se deduce que el trabajador realizo otros trabajos.

#### 2.2.2.3.7. Indemnización al proyecto de vida

Según el diario (Gestión 2021), “es la indemnización por la frustración del plan profesional, por ejemplo, en caso se despida a un trabajador en el periodo de prueba, pero a quien previamente se le hizo renunciar de un anterior trabajo”. 15 de mayo 2021

Esta indemnización se refiere a que una persona con estabilidad laboral tiene un proyecto de vida para con su familia, y al sufrir el despido todos los proyectos de vida y familiar se verán truncados, por ello debe ser resarcido este daño.

#### 2.2.2.3.8. Daños punitivos

Según el quinto pleno donde se destacó que una vez se reconozca el resarcimiento o indemnización por daños y servicios de un trabajador a efecto de un despido incausado y fraudulento, el órgano jurisdiccional representado por el Juez también ordenara el pago por daños punitivos ocasionados a raíz de dicha acción. Este resarcimiento servirá para que los empleadores no vuelvan a cometer este tipo de acciones ilícitas que dañen el derecho fundamental de las personas. (Plenos Jurisdiccionales Supremos en Materia Laboral y Previsional, 2019). “Cabe mencionar que, mediante el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, se establecido que, junto con la demanda de reposición por despido incausado o fraudulento, los trabajadores pueden acumular la pretensión de compensación por daños y perjuicios, daño moral, lucro cesante” (Plenos Jurisdiccionales Supremos en Materia Laboral y Previsional, 2019)

#### 2.2.2.4. Tipos de despidos

Se describe los despidos más relevantes en ámbito laboral.

##### 2.2.2.4.1. Despido indirecto o acto de hostilidad

Para Sandoval (2021), son hechos u omisiones ejecutadas por la unidad denominado empleador quien realizan actos hostigamiento o acoso sexual abusando de su cargo sorprenden al trabajador. Las cuales son infracciones del empleador con un propósito, normalmente, que, “la deserción del asalariado, para determinados incidentes su fin es percibir algún beneficio en agravio del asalariado, que vulneran su honra, decencia, y sus finanzas, etc., salvo fundamento de fuerza mayor o incidente casual bien argumentadas por el área empleadora”. (p.80)

##### 2.2.2.4.2. Despido justificado o despido legal

Cadillo (2013), el despido justificado es un “arma del empleador, para ser usado ante el subordinado que infringido cualquiera de las causales establecidas en la normativa, vinculadas con el comportamiento o con la competencia del asalariado, siendo obligado el cumplimiento del empleador de los procesos establecidos en la ley”. (p.70)

- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido.

- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa.

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

- La comisión de falta grave.

- La condena penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.
- “El Despido por Condena Penal por Delito, es una causal de despido, siempre en cuando el poder judicial emita el fallo condenando el delito cometido y dando de conocimiento a la unidad empleadora”.

Este tipo de despido es legal por que existe una condena legal que denigre la personalidad del empleado y por ende afectara a la imagen de la entidad en la que labora dicho condenado, para que suceda este tipo de despido el poder judicial debe informar dando a conocer del delito que cometido a su empleador.

- Finalmente, “siendo una causal de despido cuando esta se sanciona por un representante judicial, teniendo como premisa si es por espacio de tres meses o más y tres años, es considerado como carácter temporal para ejercer su actividad laboral”.

#### 2.2.2.4.3. La impugnación del despido

La Ley 728 LCPL en su (D.S. N° 003-97- TR, estable en el art. 36°) que; “el plazo para accionar judicialmente en los casos de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho cálculo de periodo de caducidad, determinó que el cálculo del período de caducidad”, establecido en el (artículo 34° del D L. N.° 728°), se refiere que se debe impugnar este acto dentro los plazos que establece la ley que serán computados 30 días hábiles donde no se deben contar sábados, domingos ni feriados.

“se realiza en función a días hábiles, según la definición de suspensión del D J, contenida en el artículo 58° D L No. 728° (D.S. 001-96-TR) concordado con el (artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial)”.

Finalmente, Baylos, (1991), concluye sobre la impugnación al cual “se refiere a una comprobación jurídica de la gravedad del evento o actos realizados por trabajador que originaron la pena del empleador, incumbiéndole al empleador demostrar durante el desarrollo el motivo de cese”.

#### 2.2.2.4.4. La protección contra el despido arbitrario

Según la constitución política del Perú en el art. 27 de 1993 nos indica que: “el trabajador goza de protección contra despido arbitrario deja accesible a la voluntad del

Juzgador, con el propósito de proteger de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser conveniente, la cual puede darse como consecuencia la reposición o la indemnización, identificando del tipo de despido”.

Nuestra constitución política del Perú en uno de sus artículos brinda expresa protección a todas las personas para no sufrir un despido en forma arbitrario, injustificado, etc, de su trabajo porque es un derecho fundamental que todos gozamos y tenemos el respaldo de la carta magna.

“La excepción son los casos donde la legislación, expresamente, concede el derecho de reposición a los trabajadores: son los llamados despidos nulos”.

Es decir que solo será posible la reposición de un trabajador en el cargo que anteriormente ocupaba en el caso que esta haya sufrido un despido nulo, solo en este caso el trabajador podrá retornar a su puesto con las mismas condiciones antes del incidente sufrido.

#### 2.2.2.5. Clases de despido según el tribunal constitucional

“El despido nulo, el despido incausado y el despido fraudulento”. Todos estos despidos tendrán su tratamiento en forma particular, cada uno tiene su propia norma que le rige, por ejemplo, si nos encontramos ante un despido nulo este trabajador tendrá el derecho a la reposición a sus labores.

##### 2.2.2.5.1. Despido Nulo

Romero (2017), conceptualiza como el acto en que el empleador infringe o trasgrede los derechos y libertades del empleado público o privado establecidos en nuestra Constitución y demás normas que protegen la libertad de trabajo.

A continuación, describiré algunos alcances: este tipo de despidos son generados a consecuencia de una discriminación, por resultar embarazada, por lactancia, víctimas de violencia de género, etc (p.78)

##### 2.2.2.5.2. Despido incausado

La sentencia del tribunal constitucional (N° 976 2001-AA/TC), establece que el despido incausado es generado a un empleado por parte del empleador, quien sufre un despido incausado puede ser en forma oral o mediante un documentos por escrito

informando la finalización del vínculo laboral entre el trabajador y el empleador sin ninguna manifestación que justifique su despido.

Por lo que se entiende sobre, un despido debe ser acreditado mediante pruebas que justifiquen que dicho trabajador debe ser despedido por motivos que estén estipulados en la ley laboral o reglamento de conducta de los trabajadores.

“El despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley, debidamente comprobada, en el cual se deben garantizar que se otorga el derecho fundamental al debido proceso”.

Por su parte Blancas (2015), señala “despido ad nítum o incausado, se entiende a aquel proceso en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral”.

Tomando la idea de la autora nos indica que el despido es la voluntad del empleador sin tomar en cuenta los derechos del empleador, es decir por que se le antoja despedir no necesita motivos para hacerlo.

#### 2.2.2.5.3. Despidos fraudulentos

El despido incausado “se produce cuando el trabajador es despedido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin que su empleador le haya expresado causa alguna derivada de su conducta o su labor que justifique su despido” (Jurisprudencia sistematizada, 2021).

Tomando en cuenta las sentencias del , “ TC ha establecido la denominación de despido fraudulento a aquellos despidos, cuyo motivo imputado por el empleador no ha sido evidenciado en un proceso”. Por tal motivo, el TC determina si los despidos son en forma fraudulenta hechos atribuidos por los empleadores contra los trabajadores que dependen de ellos son faltas graves cometidos que se encuentran tipificadas en el art. 25° de la LPCL, pues en caso contrario, sea evaluó la existencia de una infracción al principio de tipicidad y, una vez determinada la infracción y despido es determinado con un despido en forma fraudulenta.

### **2.2.3. El Derecho laboral**

#### 2.2.3.1. Concepto

Como define Raffino (2019), el derecho laboral expresado por el autor “es el conjunto de normas jurídicas establecidas en la correlación entre los trabajadores y los empleadores, mandatos de orden público y legal, que se basa en el aseguramiento del empleador a proporcionarle una estabilidad laboral al trabajador”. (p.222)

Se entiendo por el Derecho Laboral que es un ente, una rama del derecho que su objeto es tutelar el derecho de los trabajadores, cumpliendo principios, normas jurídicas, asimismo el derecho al trabajo es un derecho constitucional, donde nace en sí su tutela, siendo la relación de la entidad con la persona o el administrado, relación jurídica que se dará a través de un contrato donde se verá la contraprestación. (Dromi, 2004).

#### 2.2.3.2. Principios procesales aplicables

Estos principios se encuentran establecidos en la Constitución política del Estado, el cual nos refiere en su artículo 26°; Igualdad de oportunidades, el cual nos refiere a la igualdad de partes, ya que normalmente el administrado se encuentra en desventaja con su administrador.

Carácter irrenunciable, el cual nos señala que ningún administrado puede renunciar a ningún derecho fundamental.

Y por último la interpretación favorable, esta nos señala que si hay duda insalvable esta favorecerá al administrado.

En base a estos principios, se establecen las demás leyes hacia los administrados en cuanto se trata de no ser vulnerados sus derechos, ya que estos en todo sentido siempre se encuentran en desventaja hacia la entidad a la cual brindaran sus servicios (Pacori, 2019).

#### 2.2.3.3. Finalidad

La finalidad del proceso laboral es la protección a los administrados, al estar estos en desventaja sobre la entidad a la cual servirán, asimismo se debe señalar que para que sus derechos sean respetados se crearon diversas leyes de protección al trabajador, siendo de este modo y para el caso de estudio se establece el proceso contencioso administrativo, que ira sobre la pretensión de nulidad de resolución (Pacori, 2019).

### **2.2.4. El contrato de trabajo**

#### 2.2.4.1. Concepto

Para Reynoso (2011), el contrato de trabajo es tal vez la piedra angular a partir de la cual, desde finales del siglo XIX y a lo largo del siglo XX, “el mundo construyó un armazón jurídico dirigido a tratar de salvaguardar amplios contingentes de personas que ofrecen su trabajo a cambio del salario y que, en ese sentido, se encuentran en condiciones de dependencia y subordinación frente a un empleador” (p. 13).

El contrato de trabajo es la relación que tiene el trabajador y el empleador donde ambas partes estipulan condiciones que acuerdan ambas partes para la realización de un trabajo, el uno como subordinado el otro como jefe, y ambos deben cumplir los acuerdos plasmados en dicho contrato, que deben ser plazo de contrato, horarios remuneración y forma de trabajo que se debe ejecutar.

El mismo autor señala que (...), “nuevas relaciones de producción se ubicarían en el terreno del derecho común, en donde las relaciones laborales, encontrarían en el derecho civil el espacio casi natural, sino es que el único, en donde se podían dirimir las diferencias entre trabajadores y empleadores” (p. 21).

Finalmente, para Toyama & Vinatea (2015), el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. “El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación, goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados”. (p. 378)

#### 2.2.4.2 Elementos del contrato de trabajo

Tomaya & Vinatea (2015), la opinión del autor sobre los elementos debe englobar 3 elementos fundamentales bien marcados en su contrato de trabajo en forma clara y precisa. Estos elementos son “ La prestación personal, El pago de una remuneración señala que es la cantidad de dinero, La dependencia o subordinación expresa que es la relación laboral donde se genera el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador” (p.14)

#### 2.2.4.3. Características

A respecto Cornejo (2011), señala:

Que adicionalmente, es preciso apuntar que la doctrina española ha identificado siete (7) características del contrato de trabajo. (1) Bilateral, porque vincula a dos (Dos) partes: el empleador y el trabajador. (2) De prestaciones recíprocas, porque las

prestaciones de cada una de las partes son interdependientes, pues cada prestación actúa como presupuesto necesario de su recíproca. (3) Oneroso, porque genera obligaciones de contenido patrimonial para cada una de las partes. (4) Conmutativo, porque debe existir equivalencia entre las prestaciones de las partes. (5) Consensual, porque queda perfeccionado por el consentimiento de las partes. (6) De ejecución continuada, porque las prestaciones de las partes se ejecutan sin interrupción en el tiempo. (7) Normado, porque está regulado por la legislación estatal y eventualmente por la colectiva.

#### 2.2.4.4. Prestación de servicios

“La subordinación del trabajador respecto del empleador que faculta para exigirle el cumplimiento de órdenes, tiempo cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador, derechos humanos relativos” . (Gerencie, 2021)

Tomando en consideración a la opinión del autor tendremos, el derecho que tiene el empleador a brindarle órdenes a su trabajador en cualquier momento y modo estipulado en el contrato de trabajo, también puede someterle a un reglamento laboral durante tu permanencia en el centro de labores, estos derechos que goza el empleador no debe transgredir a la integridad del empleado, quiere decir que el empleado también tiene sus propios derechos no se le puede obligar a realizar trabajador que denigren su personalidad o que contravengan a los derechos humanos.

Asimismo, Vilela (s.f), refiere que, “para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa como persona natural; no puede, pues, delegarse, su realización a terceros, Sin embargo, la norma contempla la posibilidad que el trabajador sea ayudado por familiares directos que dependan de él,” (art. 5° de la LPCL).

El trabajo debe ser realizado por el trabajador quien tiene el vinculo con el empleador este no puede delegar sus funciones a otra persona, la norma indica clemente que debe realizarlo en forma personal.

#### 2.2.4.5. Pago de remuneraciones

A respecto Vilela (s.f), señala que “(...), 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”.

La remuneración es una compensación por el trabajo realizado el empleado realiza un trabajo y en retribución de ello recibirá un beneficio económico, esta también puede ser en especie de acuerdo a la elección del empleado.

#### 2.2.4.6. Dependencia y subordinación

Para Vilela (s.f), sobre “la subordinación, podemos decir que existe consenso en señalar que éste es el elemento distintivo por excelencia, que nos permite distinguir entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios”.

En este sentido podemos señalar que el personal subordinado en cuanto a la normatividad, es decir según la constitución plasmada y establecida dentro de ella es la Policía Nacional del Perú, sin embargo, en el caso en concreto es solo un trabajador, que si bien es cierto está subordinado por el contrato, esto no quiere decir que este en la misma subordinación del caso anterior.

#### 2.2.4.7. Con respecto a sus características

Otras características que se derivan de la suscripción del contrato de trabajo son:

- La sujeción a una jornada de trabajo, horario y control: Obviamente a la actividad que debe realizar horas implantados por la empleadora y la obediencia a su jefe, superior inmediato;
- Debe regirse al reglamento disciplinario que implanta la institución a la que pertenece.
- Todo trabajador formal debe ser incluida en la planilla de empleados para que goce de todos los beneficios sociales y esta cumpla su trabajo en forma cabal “Los empleadores están obligados a registrar al trabajador en planillas, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial. (D.S. N.º 001-98-TR, de 20.01.98, Vilela, s.f)”.

### **2.2.5. El proceso laboral**

#### 2.2.5.1. Conceptos

El proceso laboral es aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas utilizadas para el accionar del derecho al trabajo esta debe regular la actividad que realiza el juez para solucionar las controversias de las partes en toda materia laboral, proceso laboral de los diversas injusticias cometidos por el empleador ante su empleado.

. De una manera más amplia, “el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina de procedimientos, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias individuales y colectivas del trabajo”.

Litala s.f (citado en Romero, 2012).

Actualmente, el proceso laboral se encuentra regido por dos leyes: la anterior Ley Procesal del trabajo (Ley 26636, en adelante ALPT) y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497, en adelante NLPT). Sin embargo, cabe resaltar que no estamos ante un caso de concurrencia normativa. La NLPT ha derogado a la ALPT. No obstante, como aquella sólo rige en determinados distritos judiciales, dada su aplicación progresiva, se ha previsto que ésta siga vigente en los demás distritos (Zarzo, 2012).

Por su parte uno de los autores más importantes Conture (2002), expresa, “que el proceso judicial, es la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento”.

#### 2.2.5.2. Funciones

Según Sandoval (2021), cumple una función a un beneficio personal y beneficio común en dicho litigio. Siendo el proceso obligatoriamente doctrinal, ya que su conservación se ilustra a su finalidad, cuyo propósito es determinar el enfrentamiento de beneficios supeditados a la autoridad Cuya finalidad es Estatal, particular y dual, ya que de la misma manera satisface el rendimiento personal comprometido en la dificultad del enfrentamiento y el beneficio común de ratificar la existencia de la licitud con la actuación constante de la potestad. El proceso, se encarga de reparar las pretensiones de la persona, cuya convicción es el orden que existe una herramienta oportuna que otorgue la justificación cuando exista y ejercer probidad cuando haya una imperfección.

#### 2.2.5.3. El proceso como garantía constitucional

Para Sandoval (2021), “los ordenamientos jurídicos del siglo Veinte estiman, que cuenta con pocas limitadas exclusiones, de la publicación programática de génesis del derecho procesal es indispensable, en el conglomerado los derechos fundamentales del individuo y sus garantías, que ella se acredita”.

Este proceso tendrá garantía constitucional porque la constitución política del Perú respalda dicho proceso.

La Asamblea de las Naciones Unidas (1948), estableció disposiciones referente a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre textos pertinente que indican : en su (Art. N° 8) “Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la amparen contra actos que violen sus derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la Ley”; donde ubicamos este derecho fundamental en la constitución política del Perú en su Art. 10° Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por el tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones.

Consiste en que la Nación deberá instaurar el engranaje, el núcleo, un dispositivo la cual certifique al poblador la protección de sus derechos fundamentales, configurándose la evolución de un Estado Moderno, la cual es el orden determinado por este, existiendo el tratamiento del que tiene que hacerse uso en forma exclusiva cuando provisionalmente esta constituya la conminación y trasgresión a los derechos del individuo.

#### 2.2.5.4. El proceso de amparo y sus paralelos

Los alcances del inciso 2 del artículo 5° del CPCO, cuando estima improcedente la acción de amparo en caso de existir vías procedimentales específicas. “Igualmente satisfactorias para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado” Según Salgado & Verdaguer (2000), señalan que: “esos recursos debían permitir la protección eficaz del derecho. O sea que, aun cuando existiese un remedio, había que entender que este no protegía adecuadamente el derecho o la garantía violada cuando por su complejidad o lentitud no brindara una tutela razonable inmediata”.

#### 2.2.5.5. En qué caso procede la acción de amparo

Como señala la (Jurisprudencia 2003), “el elemento determinante del mismo, de motivo ilícito, que suponga la utilización del despido como vehículo para la violación de un derecho constitucional; por lo que, en verdad, el bien jurídico protegido a través del amparo constitucional no es la estabilidad laboral del trabajador, sino el goce y ejercicio de sus derechos constitucionales”. (Jurisprudencia/2003/00976-2001)

#### 2.2.5.6. Principios procesales ( en el proceso laboral)

Se tomara en cuenta la nueva ley que rige este proceso “El proceso laboral conforme a la NLPT 29497 ha señalado de forma expresa que posee principios propios, los que pueden definirse en lo siguiente”:

#### 2.2.5.6.1. Principio de veracidad

“EL juez laboral puede analizar las afirmaciones expuestas por las partes procesales y alcanzar la verdad de los hechos expuestos por las partes, teniendo en cuenta los documentos presentados en el proceso y analizando las actitudes y respuestas de las partes en las actuaciones oral del proceso y de esta manera pueda expedir una buena sentencia” (Vinatea & Toyama, 2012).

este principio nos indica que el Juez deberá revisar todas las pruebas y declaraciones presentadas por las partes para poder llegar a la verdad y real de los hechos ocurridos.

#### 2.2.5.6.2. Principio de Inmediación

Este principio, para Romero (2012), “el juez que va a resolver el conflicto dirija personalmente las audiencias del proceso, de esta manera pueda conocer la realidad de los hechos, el comportamiento y la sinceridad de las partes que actúan en el proceso, las partes puedan conocer la personalidad y la capacidad jurídica del juez”.

Este principio se refiere que el juez tiene la obligación de dirigir el proceso en forma personal este no podrá delegar sus funciones a ningún otro juez, solo de esta forma podrá conocer la realidad de los hechos mediante la observación a las partes donde podrá notar la sinceridad o la mentira que emite cada uno de ellos, también las partes podrán conocer al juez la capacidad que tiene para realizara un proceso justo y dictaminar de acorde a la ley.

#### 2.2.5.6.3. Principio de Oralidad

NLPT 29497 esta ley da mayor importancia a este principio es uno de los principios más nuevos y modernos que existe dentro del proceso “Artículo 1 NLPT 29497, determinado en su artículo 12 los informes orales de los abogados y las partes prevalecen sobre los escritos, consisten en que los actos procesales son realizados a viva voz, en audiencias con la finalidad de reducir las piezas escritas a lo estrictamente indispensable”.

Este principio es nuevo dentro de los procesos laborales regidos por la NLPT, donde se le brinda mayor importancia a la oralidad que a los documentos presentados en forma escrito, estos eran presentados en la audiencia única con alegato de los abogados

de las partes, quienes tendrán la oportunidad de reducir lo escrito a la oralidad durante sus alegatos.

#### 2.2.5.6.4. Principio de Concentración

Romero (2012), determina que el principio de concentración esta referido a la presentación de las pruebas, aun que estas sean presentadas en varias fechas se debe concentrar en un solo acto reuniendo todas las pruebas, para una sola diligencia de este modo para cumplir con el principio de celeridad al proceso.

#### 2.2.5.6.5. Principio de Celeridad

Como manifiesta Gonzales (2015), “por este principio se busca la celeridad de los procesos laborales, estableciendo plazos cortos y reduciendo diligencias y audiencias con la finalidad de que los procesos no sean lentos, buscando que los procesos labores culminen en los más breve posible”.

El principio de celeridad esta orientado a que todo proceso laboral debe de realizarse en plazos cortos, sin dilaciones porque están en fuegos derecho fundamental amparado por la constitución como es el caso de los derechos laborales, al dilatarse este proceso causa daños.

#### 2.2.5.6.6. El principio de integración

Este nos conlleva a que la jurisdicción no puede dejar de administrar justicia y resolver de este modo el conflicto de interés que se disputa entre las partes afectadas, aplicando de este modo los principios de derecho administrativo de manera integral.

Según Priori (2007) señala que; “es una derivación de la obligación que tiene el órgano jurisdiccional de pronunciarse sobre el fondo de la controversia aun en aquellos casos en los cuales no exista norma jurídica aplicable al conflicto de intereses propuesto ante el órgano jurisdiccional” (p. 97).

#### 2.2.5.6.7. El principio de igualdad procesal

Se da en si para que tanto el administrado como la entidad tengan igualdad, y de este modo se evite la desigualdad en sí, para el administrado, el cual en muchos casos se encuentra en desventaja.

Según Priori (2007) señala que; es un principio que rige a todos los procesos en general, la cual fue regulado de manera explícita en el proceso contenciosos

administrativo, ya que en este proceso en uno de los escenarios donde la desigualdad procesal se hace más evidente (p. 100).

#### 2.2.5.6.8. El principio de favorecimiento del proceso

Dentro de la cual está inmersa la duda razonable que se puede tener ante una demanda o por falta de precisión dentro del marco legal de la misma, siendo de este modo el juez tendrá que favorecer al administrado.

Según Priori (2007) señala que; con ello el proceso es un instrumento por medio del cual se brinda una efectiva tutela a las diversas situaciones jurídicas de los cuales son titulares los ciudadanos (p. 104).

#### 2.2.5.6.9. El principio de suplencia de oficio

Dentro de la cual el juez debe de hacer conocer al administrado si hay alguna subsanación dentro de su demanda, asimismo si al administrado se le hace imposible será dada de oficio.

Según Priori (2007) señala que; “de esta forma, con la finalidad de evitar que el proceso concluya o se dilate por una deficiencia formal, se establece como deber del juez que supla cualquier deficiencia en la que puedan haber incurrido las partes” (p. 109).

### **2.2.6. Tipos de proceso laboral peruano**

En esta investigación se desarrollará los siguientes procesos laborales:

#### 2.2.6.1. Proceso ordinario laboral

Mayor (2012), indica que el proceso ordinario está estructurado en una primera etapa postulatorios (demanda y contestación), con un plazo de 20 a 30 días para la siguiente etapa, una segunda etapa de saneamiento, conciliación y pruebas desarrollado en un plazo de 30 días, 60 días y con excepción de 05 días. Una vez sentenciado el caso las partes pueden acceder a un segunda instancia a través del recurso de apelación y es posible el acceso a una tercera instancia vía recurso de casación solo para ciertas causales taxativamente fijadas en la ley.

Finalmente, para Romero & Estrada (2016), el proceso ordinario laboral “es el proceso típico, más recurrente de los procesos regulados en la NLPT y, por ende, es el que absorbe la mayor carga procesal; asimismo, el proceso ordinario es de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos”. (pp. 269-272).

#### 2.2.6.1.1. El procedimiento del proceso ordinario laboral

Serra-Landívar (2016), describe lo siguiente.

El procedimiento del proceso ordinario laboral se encuentra regulado en los “artículos 42° a 47° de la NLPT” esta ley regula todo el proceso que se debe seguir cuando nos encontramos ante un proceso laboral.

##### **a) Presentación de la demanda:**

la demanda será presentado por el trabajador cumpliendo los requisitos de forma y fondo estipulados en el código procesal civil en sus artículos 424 y 425, y tomando en cuenta las exigencias de la NLPT en su art 16 , que dicha demanda se debe presentar por escrito, indicando que demanda y cuál es su pretensión principal y accesorias en este proceso, también debe indicar cual es la finalidad de cada prueba que presenta en su demanda; es preciso también que indique el importe que desea como indemnización, y quien es el demandado.

##### **b) Admisión y emplazamiento:**

una vez que la demanda sea presentada, el juez tiene el deber de revisar y determinar si cumple con todos los requisitos de forma y fondo que manda el C.P.C. para que esta pueda ser admitida, en caso que no se cumpla con todos los requisitos esta será declarada inadmisibles, el juez tiene el plazo de 5 días hábiles para dar respuesta desde la recepción de la demanda, teniendo 3 respuestas en su calificación el juez, 1. Admisibilidad de la demanda esto quiere decir que la demanda fue aceptada que cumplió con todo lo estipulado por la norma; 2. inadmisibles es cuando la demanda fue denegada por falta de algún requisito de forma, y tendrá un plazo de 5 días hábiles para subsanar dicha observación de acuerdo a la NLPT en su art 17; 3. la improcedencia de la demanda.

Cabe señalar que en la calificación de la demanda el juez debe evaluar los requisitos de admisibilidad y procedencia aplicando el principio pro actione o también conocido como favor procesum, según el cual en caso de duda entre admitir una demanda o rechazar el juez tiene la obligación de admitirla y continuar con el proceso. Lo mismo ha de ocurrir cuando el juez advierte que la demanda no cumple con formalidades intrascendentes, en cuyo caso puede emitir el auto admisorio, sin perjuicio de requerir al demandante que cumpla con la corrección correspondiente como máximo en la fecha de la audiencia. De ahí que el Art. 17° de la NLPT disponga que la declaración de

improcedencia de la demanda sea algo de carácter excepcional, solamente cuando el incumplimiento de los requisitos de procedencia es notorio.

“Verificado el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad y procedencia, el juez emite una resolución, auto admisorio de demanda, donde admite a trámite la demanda, cita a las partes a la audiencia de conciliación, indicando la fecha y hora en la que deberán acudir”; es preciso indicar que el juez debe emplazar el auto admisorio a las partes por la vía formal que determina la ley, mediante una notificación a las partes involucradas dentro del proceso.

#### **c) Audiencia de conciliación:**

Una vez recibida la notificación del auto admisorio las partes deben comparecer ante el órgano competente, el demandante se presentara a la audiencia de conciliación con su abogados después de haber recibido la notificación en el plazo no mayor a 30días, el demandado deberá acudir a la audiencia de conciliación con la contestación de la demanda y su abogado.

“La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral se caracteriza por la oralidad que existe entre las partes y, el principio de inmediación, ya que el juez es quien preside la conciliación entre las partes. Además, el demandado se apersona al proceso por primera vez”, (NLPT 29497 art. 12)

Se tiene como otra premisa que dicha audiencia de conciliación se puede llevar a cabo en forma privada entre las partes, esto para que los comparecientes puedan actuar en forma voluntaria.

#### **d) Acreditación de las partes:**

esta etapa no es otra cosa que la presentación o apersonamiento ante el juzgado o el juez que lleva el caso de las partes involucradas; Esta etapa se inicia primero con la identificación del juzgado que se encuentra a cargo del proceso, debiendo también señalarse a las partes y la materia controvertida. Luego, se prosigue con la acreditación del abogado del trabajador, identificándose éste por su nombre, registro de colegiatura, número de casilla electrónica y/o domicilio procesal; así como al trabajador, con sus nombres y apellidos completos, DNI y domicilio real. Finalmente, el juez solicita la acreditación del demandado, debiendo identificarse el abogado con su número de registro de colegiatura, casilla electrónica y/o domicilio procesal, luego de lo cual el empleador procede a acreditarse de la misma forma que el trabajador, pero indicando además el

domicilio fiscal o real de la empresa. Realizado todo esto el juez debe hacer mención de las reglas de conducta que las partes deben observar durante el desarrollo de la audiencia, las mismas que se encuentran previstas en el Art. 11° de la NLPT, concluido lo cual se da por instalada la misma. En caso la parte asista a través de un apoderado éste debe acreditar su representatividad y sus facultades para conciliar. La presentación de las partes o apoderados y de sus abogados es muy importante en la medida que de esto depende la suerte de la audiencia y del proceso. En este orden de ideas, la asistencia o inasistencia de una o ambas partes (demandante y demandado) a la audiencia de conciliación puede dar lugar a diversas consecuencias jurídicas dentro del proceso:

- 1) Asistencia de ambas partes: si ambas partes asisten a la audiencia de conciliación el juez las invita a conciliar sus posiciones.
- 2) Inasistencia del demandante: si éste no asiste a la audiencia de conciliación el demandado puede contestar la demanda y se prosigue con la audiencia. Sin embargo, frente a este panorama, podría ocurrir que el demandado opte por no apersonarse al proceso, con lo cual no se llevaría a cabo la audiencia por inasistencia de ambas partes. Y en este último caso el juez se encontrará facultado para declarar la conclusión del proceso si dentro de los treinta días (30) naturales siguientes ninguna de las partes solicita nueva fecha para audiencia.
- 3) Inasistencia del demandado: frente a este supuesto la norma procesal dispone que el demandado incurrirá automáticamente en rebeldía sin necesidad que exista una declaración expresa que así lo señale. Pero el demandado también incurrirá en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda<sup>55</sup> o el apoderado o representante designado no cuenta con poderes suficientes para conciliar. No obstante, el demandado rebelde puede incorporarse al proceso en el estado en que se encuentre, sin necesidad de pagar multa alguna. Aunque no tiene posibilidad de renovar los actos previos, precisamente por las consecuencias jurídicas de la rebeldía.
- 4) Inasistencia de ambas partes: si ni el demandante ni demandado asisten a la audiencia de conciliación el juez declara la conclusión del proceso si dentro de los treinta días (30) naturales siguientes ninguna de las partes solicita nueva fecha para audiencia.

#### **d) Conciliación:**

En esta audiencia se tendrá que verificar que los comparecientes están debidamente identificados y con sus respectivos abogados, una vez que el juez corrobore dichos documentos, este les invitara a las partes que lleguen a una conciliación de forma

pacífica y que beneficie ambas partes, en caso de que no llegaran a conciliar serán citados para una audiencia única.

. “La conciliación puede prolongarse todo lo que sea necesario hasta que se dé por agotada, siempre que las partes así lo hayan decidido. Es por eso que ésta puede continuarse los días hábiles siguientes, las veces que se necesite, hasta un plazo máximo que no exceda de un mes” ( NLPT art 43).

Si se llegara a un acuerdo o conciliación por las partes del proceso concluirá por la conciliación de mutuo acuerdo.

#### **f) Fijación de pretensiones y contestación de demanda:**

Si las partes no lograron llegara a una conciliación paso seguido el juez fijara las pretensiones del proceso para la materia en la que se lleva a cabo el proceso laboral. “La fijación de pretensiones es muy importante porque puede suceder que éstas varíen en su número, debido a que es posible que durante la conciliación el demandante se haya desistido de alguna de las pretensiones de su demandada”, pudo haber paso que se haya conciliado en parte por eso es importante fijar dichas pretensiones.

Téngase en consideración lo que la ley indica sobre la fijación “de pretensiones y no sobre fijación de puntos controvertidos, esto debido a que hasta ese momento el demandado aún no ha contestado la demanda. Establecidas las pretensiones el juez requiere al demandado presentar su escrito de contestación con la contestación de la demanda y los medios probatorio de este” (NLPT)

#### **g) Audiencia de juzgamiento:**

esta etapa es llamada como audiencia única por que se realizara todas las actuaciones en una sola audiencia, (Art. 44° de la NLPT), donde serán aplicado los principios de la oralidad, de inmediación. “Es en la audiencia de juzgamiento donde se desarrolla a plenitud la oralidad, pues ésta consiste en un debate oral entre las partes donde exponen sus posiciones y actúan sus medios de prueba”; donde el juez participara del proceso en forma personal y activa lo que le permitirá al juez poder crearse un juicio de valor sobre los hechos ocurridos.

Tomando otra dimensión, la audiencia de juzgamiento es una materialización del principio de concentración, puesto que en un acto único reúne los siguientes actos procesales: i) confrontación de posiciones, ii) actuación probatoria, iii) alegatos y iv) sentencia. La audiencia se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus

abogados ante el juez. Pero si ambas partes inasisten se declarará la conclusión del proceso si ninguna de ellas solicita nueva fecha para la celebración de la audiencia dentro de los treinta (30) días naturales siguientes. De otro lado, contrario a lo que sucede en la audiencia de conciliación, todas las actuaciones procesales de la de juzgamiento deben ser registradas en audio y video. No obstante, si acaso no se contase con medios de grabación electrónica, las exposiciones orales realizadas dentro de la audiencia deben registrarse en un acta, en la que deberán constar las ideas centrales que hubieran sido expuestas. Aunque es evidente que la transcripción de las actuaciones orales en un documento escrito no tendrá en mismo efecto que su registro en video.

#### **h) Confrontación de posiciones:**

Acreditadas de las partes procesal, de conformidad con el Art. 45° de la NLPT el juez inicia esta etapa de la audiencia de juzgamiento concediendo la palabra a la parte demandante para que realice la exposición oral de su pretensión o pretensiones y los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el juez cede la palabra a la parte demandada, quien deberá exponer oralmente los hechos que contradicen la demanda, sea por razones procesales o de fondo. Es decir que, además de expresar su defensa de fondo también puede desarrollar sus defensas procesales (excepciones y defensas previas, pues para las cuestiones probatorias la nueva norma procesal prevé su exposición en la actuación probatoria).

“Entonces, en la confrontación de posiciones las partes presentan lo que se conoce en litigación oral como alegatos de apertura. Por lo que, esta etapa se caracteriza por el desarrollo de la oralidad y la aplicación de técnicas de litigación oral. Los alegatos de apertura deben realizarse de forma clara, breve y precisa”. Para lo cual, el abogado de cada parte empieza narrando los hechos ocurridos, con la finalidad de mostrar al juez un panorama comprensible, coherente y persuasivo. Luego introduce su teoría del caso, con la que busca convencer al juez que los hechos sucedieron tal cual lo manifiesta dicha parte, comprometiéndose a demostrarlo con los medios de prueba que se actuarán en la audiencia. Y finalmente, concluye su alegato solicitándole al juez que se pronuncie en el sentido al que apunta su tesis.

#### **i) Actuación probatoria:**

en esta parte de la audiencia las partes deberán presentar las pruebas que cada uno tiene de forma oral para que el juez determine si corresponde o no la actuación probatoria al proceso. Mediante el alegato de los abogados de las partes.

**j) Juzgamiento:**

según la NLPT “el juez debe pronunciarse sobre las cuestiones probatorias y no diferir su resolución hasta la emisión de la sentencia. Esto porque las partes deben tener pleno conocimiento de las pruebas que serán valoradas y tomadas en cuenta por el juez al momento de emitir su fallo”.

**k) Alegatos y sentencia:**

Culminada la actuación probatoria, los abogados de las partes presentan sus alegatos de forma oral.

“La etapa de los alegatos consiste pues en la exposición que hacen las partes de los argumentos finales donde se explica al juez las razones por las cuales se debería declarar fundada o infundada la demanda. Entonces, los alegatos de clausura suponen una exposición de los hechos que se han logrado acreditar”

(NLPT 29497) “Concluidos los alegatos de las partes, el juez procede inmediatamente, o en un lapso no mayor a una (1) hora, a dar a conocer a las partes su fallo. Asimismo, fija fecha y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia”.

**2.2.6.2. Proceso abreviado laboral**

Como datos más relevantes dentro del proceso abreviado laboral el Poder Judicial del Perú (s/f), indica lo siguiente:

- Laborales sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere 10 Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta 70 URP es facultad del juez, a tendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

- La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública. Los menores de edad pueden comparecer a los procesos laborales sin necesidad de representante legal. En caso de que tengan menos de 14 años y comparezcan sin representante legal, el Juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe de acuerdo a sus atribuciones.

- Hay exoneración del pago de tasas judiciales para el prestador personal de servicios cuando la cuantía demandada no supere las 70 URP, así como cuando las pretensiones sean inapreciables en dinero.

#### 2.2.6.3. Impugnación de laudos arbitrales

Como lo establece (la nueva ley procesal del trabajo Ley N.º 29497):

“Es el proceso ordinario laboral comprendidos entre los artículos 50º al 53º, establece que además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso. Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (05) días hábiles, siendo los únicos medios probatorios admisibles los documentos que se acompañan en la demanda y la contestación de la demanda, para el traslado y contestación se realiza el emplazamiento en un plazo de diez (10) días para que conteste la demanda, teniendo la sala laboral dictar la sentencia después de haber recibido la contestación de la demanda, dicta la sentencia en merito a los documentos acompañados señalando la fecha y hora citando a las partes para los alegatos y sentencia, no procede el recurso de casación en este proceso”.

#### 2.2.6.4. Proceso cautelar

A respecto (la Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, 2006) señala:

“la finalidad inmediata de asegurar la eficacia práctica de la providencia que servirá para actuar el derecho, cuya tutela es, en relación al derecho sustancial, una tutela mediata: más que hacer justicia contribuye a garantizar el eficaz funcionamiento de justicia.

#### 2.2.6.5. Proceso de ejecución

En palabras de Quisbert (2010), procesos de ejecución son “aquellos que sin resolver de fondo el asunto tienen por objeto el pago inmediato de una deuda o el cumplimiento de una obligación sobre la base de un título ejecutivo con fuerza de ejecutorio”.

En los procesos de ejecución por regla no hay plazo de prueba, no hay contención ni controversia. El juez sólo ordena un dar, un hacer o una abstención. Buscan el

cumplimiento de una prestación reconocida en una sentencia de un proceso de conocimiento o en un título ejecutivo.

#### 2.2.6.6. Procesos no contenciosos

Morán (2010), señala que:

Los procesos no contenciosos o de jurisdicción voluntaria son aquellos en los que se ventilan asuntos en que no existe, al menos en teoría, conflicto de intereses o litigio, vale decir, no hay sujetos que asuman la calidad, propiamente dicha, de demandante y demandado sin que ello obste que, dentro de nuestro sistema, se presente la figura de la oposición. En tales procesos o procedimientos quienes los promueven solicitan, por lo general, en sede judicial o notarial, que se preste autorización para llevar a cabo ciertos actos jurídicos, o que se homologuen o aprueben estos, o que se documenten, certifiquen o declaren determinadas situaciones también de orden jurídico, o, finalmente se pide que se fijen plazos o se dispongan medidas de protección.

#### 2.2.6.7. El proceso contencioso

El proceso contencioso se da como un medio de protección al administrado, teniendo en cuenta que anteriormente se veía vulnerado el derecho a los administrados, donde requerían buscar la tutela jurisdiccional que les correspondía por derecho, en algunos casos en la policía y por las leyes que salieron se vulneraron el principio del *Ne Bis In Ídem* (Pacori, 2019).

### **2.2.7. La prueba**

#### 2.2.7.1. Concepto

Como señalan, Carnelutti & Rocco (s/f), “es la comprobación, no de los hechos, sino de las afirmaciones; el considera a la prueba en materia procesal cuando se trata de constatar los hechos que se encuentran expuestos a contradicción, no han sido admitidos por ambas partes dentro del proceso”.

Peirano (2013), “sostiene que la prueba recae sobre ambas partes, se trate o no de un hecho positivo. Si no, puede recaer sobre quien esté en mejores condiciones de probar. Aquí- se produce una distribución de la carga de la prueba”.

Finalmente, Taruffo (2009), “(...), la prueba es el instrumento que utilizan las partes desde hace siglos para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, y del cual se sirve el juez para decidir respecto a la verdad o falsedad de los enunciados facticos”. (p. 59).

#### 2.2.7.2. Sistemas de valoración

Según Gonzáles (2014), el sistema de la prueba legal o tasada que él; “poder jurisdiccional está a cargo del juez para la valoración de cada medio probatorio. Es valor anticipado e impuesto al magistrado sin que importe el grado de convencimiento que tenga en el caso concreto que debe juzgar”.

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

Para Salinas (2006), “considera que es una operación intelectual realizada por el operador de justicia destinada a establecer la eficiencia de las pruebas actuadas que a continuación lo describen”.

- Sistema de prueba legal o tasada, la consiste que es la ley que establece o Prefija, la eficacia de cada prueba para crear convicción en el juez.
- Sistema de libre convicción, es cuando el juez forma su seguridad en base a las pruebas, la cual no hay reglas preestablecidas.

Finalmente, Devis & Echeandía (s/f), señala que “por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido”. Además, es la evaluación del valor de convicción aportado por los medios de prueba. En otras palabras: es la actividad a través de la cual se determina si, de acuerdo a los medios probatorios producidos, los hechos que integran el objeto de la prueba existen o no existen.

#### 2.2.7.3. Finalidad y fiabilidad de las pruebas

La finalidad de las pruebas está comprendida en el Art. 188 C.P.C, son: Acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, fundamentar las decisiones del Juez.

La fiabilidad de la prueba, “se refleja, si es que una parte quiere cuestionar el valor probatorio de un acta (o, en general, algún documento) es necesario que ataque los aspectos que garantizan la fiabilidad de ese medio probatorio, tales como su autenticidad y exactitud respecto del hecho que se quiere probar con el documento”. No basta con

alegar que no se han seguido aspectos formales para restarle todo valor probatorio al documento.

#### 2.2.7.4. Principios aplicables

Los principios que orientan la aplicación de la prueba en los procesos laborales son los siguientes: a) Necesidad de la prueba, b) Unidad y comunidad de la prueba, c) Veracidad de la prueba, d) Contradicción, e) Preclusión, f) Libertad de prueba y g)

Inmediación. Academia de la magistratura (2014).

De acuerdo a la Academia de la magistratura (2014):

##### 2.2.7.4.1. Necesidad de la prueba

La decisión del juez debe provenir de las pruebas actuadas y sujetas a contradicción, no de su conocimiento personal de los hechos, así se encuentra estipulado en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución”. (Cas N° 1242-2017)

##### 2.2.7.4.2. Unidad y comunidad de la prueba

“Las pruebas pertenecen al proceso y se aprecian en su conjunto, sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”, así se encuentra previsto en el (artículo 197 del código procesal civil).

##### 2.2.7.4.3. Veracidad de la prueba

Bentahm 1971, (citado en Linares 2008), la finalidad es acreditar los hechos expuestos por las partes, “producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, así se encuentra regulado en el (artículo 188 del código procesal civil). La prueba debe referirse a hechos verdaderos y debe ser veraz en sí misma”. (p.10)

##### 2.2.7.4.4. Contradicción

Para (Mixán 1998, citado en Linares 2013) “el cual nos dice que no se puede afirmar y negar una misma cosa respecto de algo al mismo tiempo. Se trata entonces, que dos enunciados que se oponen contradictoriamente no pueden ser ambos a la vez verdaderos” (p.13).

##### 2.2.7.4.5. Libertad de prueba

En opinión de Ugaz (2013) “las partes pueden proponer las pruebas que consideren adecuadas. Sin embargo: la prueba debe ser pertinente y aportarse según los procedimientos legales, así lo prescribe el artículo 190 del código procesal civil”.

#### 2.2.7.4.6. Inmediación

El mismo Ugaz (2013) indica que “el juez dirige la actividad probatoria y valora las pruebas, está estipulado en el artículo V del Título Preliminar del código procesal civil”.

#### 2.2.7.5. Medios probatorios actuados en el proceso

Los medios probatorios empleados en el expediente N° 00330-2016-0-0201-Jr-La-01; presenta una relación de prueba que se acredita de la siguiente manera.

Pruebas documentales: contrato administrativo por suplencia, contrato de trabajo por servicio específico, copia legalizada de la resolución administrativa N° 124-2016-p-c-sjan/PE; duplicados de boleta de pago correspondiente a la relación laboral, contratos de trabajo presentada por la actora, liquidación de beneficios sociales N° 001531; constancia de remuneraciones del periodo 2011 al año 2016 y declaración de la parte demandada.

### **2.2.8. El debido proceso**

#### 2.2.8.1. Concepto

El debido proceso, “tiene por función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de recurrir a la justicia para obtener la tutela jurisdiccional de los derechos individuales a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, asimismo, se debe ejercer el derecho de defensa, de producir prueba y de obtener una sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la ley procesal” (Landa, 2002).

#### 2.2.8.2. Nociones

Bustamante (2001), (citado por Zorrilla, s.f); “conceptualiza como un debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente”.

#### 2.2.8.3. Elementos del debido proceso

Se considera los siguientes elementos:

- a. El derecho a la defensa,
- b. el derecho al juez natural,
- c. la garantía de presunción de inocencia,

- d. el derecho a ser asistido por un traductor o intérprete,
- e. el derecho a un proceso público,
- f. el derecho a la conclusión del proceso dentro de un plazo razonable,
- g. el derecho a recurrir,
- h. el derecho a la legalidad de la prueba,
- i. el derecho a la igualdad procesal de las partes,
- j. el derecho a no declarar contra sí mismo y a no confesarse culpable,
- k. el derecho a la motivación y congruencia de las resoluciones,
- l. la garantía de la non bis in ídem,
- m. el derecho a la valoración razonable de la prueba,
- n. el derecho a la comunicación previa de la acusación;
- o. la concesión al inculpado del tiempo y los medios para su defensa;
- p. el derecho a la comunicación privada con su defensor;
- q. el derecho a que el Estado le otorgue un defensor proporcionado por el Estado cuando el imputado no tuviere medios o no nombrare un defensor particular.

#### 2.2.8.4. Los puntos controvertidos

Hinostroza (2017), conceptualiza como cuestiones relevantes para la solución de la causa, asentadas por los sujetos procesales, emergen de la comparación de los hechos expuestos en la demanda y la indulgencia de aquella ya que la determinación de los puntos controvertidos influye en el recibimiento de los medios probatorios; porque, aquellos deberán servir para esclarecer los puntos en conflicto y la controversia plasmada en el proceso.

#### 2.2.8.5. El debido proceso en el marco constitucional

Los derechos de los trabajadores, o administrados como usualmente los llamamos dentro de un proceso, tienen garantías constitucionales, las cuales permiten que no se vulneren sus derechos fundamentales, dentro de la entidad ni fuera de esta, así mismo

debiendo el administrador respetar estos derechos, que fueron establecidos, y son del conocimiento de cada entidad.

Realizando un análisis desde la constitución de 1812 hasta la actualidad, nos damos cuenta que:

Cruz (2019) menciona que sobre el artículo 13° de la Constitución de 1860 donde establece que; todo peruano está autorizado para entablar reclamaciones al congreso, ante el poder ejecutivo o cualquier autoridad competente por la infracción de la constitución (p. 324).

(Señalando de este modo un derecho establecido por esta pero aún no se instauraban los derechos de los trabajadores, salvo aquellos que eran moralistas y tuvieran capacidad de acuerdo a ley podrían enseñar siempre y cuando sea supervisado por la autoridad, prestablecido en el artículo 25° de la mencionada Carta magna, de este modo en la constitución de 1867 también mencionan ciertos derechos pero en ambas mencionan que son atribuciones del congreso en su artículo 59 inciso 8 de la constitución de 1860 y el artículo 59 y si inciso 9 de la constitución de 1867 prestablecen (...) crear o suprimir empleos públicos y asignarles la correspondiente dotación, artículo en la cual solo varía la palabra asignarles con designarles, donde aún no se establecen los derechos de los trabajadores en sí.).

Eto (2019) en la constitución de 1920 en su artículo 46° señala que; la nación garantiza la libertad del trabajo, pudiendo ejercerse libremente (...) (p. 394).

Siendo esta la primera constitución que da garantías a los trabajadores o administrados brindándoles protección, seguida de la constitución de 1933 donde por primera vez señala que el estado legislara el contrato colectivo, y otros derechos que mencionan sobre la libertad de los trabajadores, siendo nuestra constitución de 1979 que por primera vez establece los derechos de los trabajadores sustentándola en el título I de Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona en su capítulo V de esta carta magna, dando su inicio en el artículo 42° y terminando en el artículo 57° de la mencionada norma, dentro de nuestra actual Constitución solo se establece a partir del artículo 22° al 29°, en la cual señala al trabajo con referencia al estado, con respecto a las remuneraciones, con respecto al horario del trabajo, asimismo menciona los principios laborales los cuales son tres y de allí se desglosa todo nuestro ordenamiento en base a leyes laborales, asimismo señala sobre la libertad de reunión, y al derecho que se tienen

sobre las utilidades, dejando de lado muchos beneficios que nos daba la constitución precedente, como es la estabilidad laboral, medidas de protección a la madre trabajadora, teniendo la remuneración fuera de la jornada laboral tenía un pago extraordinario, entre otros derechos que nos quita la actual constitución sobre el derecho al trabajador (Eto, 2019).

Finalmente, (La Constitución Peruana, 1993), no solamente otorga rango constitucional al debido proceso, sino que, además, en el mismo inciso tercero del artículo 139, exige como obligación de ineludible cumplimiento la observancia de la tutela judicial o jurisdiccional efectiva.

#### 2.2.8.6. El debido proceso en el marco legal

Según señala Gonzáles (2014), el debido proceso tiene manifestación únicamente en el orden adjetivo, pues se dan en otras vías para el ejercicio del control de constitucionalidad para los jueces, el juez no aplicara la norma contraria a la constitución, se entiende por debido proceso principalmente al derecho a la defensa y todo lo que el comprende; así esencialmente los derechos de probar, de alegar, de impugnar asimismo, el derecho de acceder a la jurisdicción del estado sin que esto significa dar un paso al formalismo. (p. 365).

### **2.2.9. Medios impugnatorios en el proceso laboral**

#### 2.2.9.1. Concepto

De acuerdo al Código Procesal Civil:

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.

Según Priori (2013), “la existencia de los medios impugnatorios no garantiza que los procesos judiciales serán resueltos sin error, ello en la medida que el medio impugnatorio será resuelto igualmente por un ser humano, que podrá también equivocarse”. (p.231)

En el esquema de la NLPT

Los medios impugnatorios no se han estipulado de manera expresa la posibilidad de interponer recursos de reposición y queja; sin embargo, ello no está prohibido, quedando su tratamiento bajo la regulación supletoria del C. P. C. Es oportuno recordar que el recurso de reposición solo procede para impugnar decretos y que el recurso de

queja se interpone ante el superior a fin de que revoque la resolución que denegó los medios impugnatorios empleados en el proceso.

#### 2.2.9.2. La apelación

Según la enciclopedia jurídica Omeba (s.f), la apelación es el más importante y también el más comúnmente usado de los recursos ordinarios. La doctrina considera como un remedio procesal, cuyo objetivo es lograr que un tribunal, jerárquicamente superior a aquel cuya resolución se apela, y generalmente colegiado, revoque o modifique la resolución judicial que se considera errónea, ya sea por la apreciación de los hechos de la prueba, o por la interpretación o aplicación del derecho que se hace en la misma (...)"

Ramos Méndez (s.f), sostiene que el recurso de apelación es un recurso ordinario, devolutivo, que procede contra las sentencias definitivas de todo negocio y los autos resolutorios de excepciones dilatorias e incidentes (...) y autos resolutorios de un recurso de reposición contra providencias y autos (...). Es el recurso devolutivo por excelencia, mediante el cual el Tribunal ad quem examina la corrección y regularidad de la resolución dictada por el tribunal a quo, según los motivos de gravamen que aduzca el apelante (p.722).

Viterbo (s.f) define:

La apelación como "... aquel recurso ordinario que la ley concede al litigante que se siente agraviado por una resolución judicial, para recurrir al tribunal superior inmediato, a fin de que la revoque o modifique, dictando al efecto la que considere más justa, con pleno conocimiento de la cuestión controvertida" (p.225).

#### 2.2.9.3. Tramite de la apelación

El recurso de apelación no requiere ser fundamentado por escrito por lo que los agravios se expondrán oralmente en la audiencia de la vista de la causa.

La NLPT solo contempla la apelación en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, indicando en su artículo 32 que el plazo para interponerla es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Con la norma anterior contenida en el artículo 52 de la Ley N° 26636 la notificación era consustancial y condicional, el plazo para apelar corría desde el día siguiente de su notificación; ahora con la NLPT corre desde el día siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación, lo que es distinto.

a.- trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario laboral.

Conforme al artículo 33 de la NLPT interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El Órgano Jurisdiccional de Segunda Instancia realiza las siguientes actividades:

- Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.

- El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.

- Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco

(5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.

- Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

#### 2.2.9.4. Regulación en la legislación

La Nueva Ley Procesal de Trabajo solo contempla la apelación en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, indicando en su artículo 32 que el plazo para interponerla es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

En concordancia:

- Constitución Política de 1993: Arts. 138 y 139. Código Civil: Arts. 1424 al 1250.
- Código Procesal Civil: Arts. 355, 364, 365 inc. 1) 366, 368, 373 y 410 al

- 419.
- Ley Orgánica del Poder Judicial: Arts. 11, 40, 131 y 290.
- Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444): Arts. 206 y 218

#### 2.2.9.5. Legitimidad

Según (Cas. N.º 2315-02-Puno. Data 40 000. G.J.).

Es predominante en doctrina procesal definir la legitimación para obrar o legitimación procesal como aquel requisito en cuya virtud debe mediar una coincidencia entre las personas que actúan en el proceso y las personas a las cuales la ley habilita especialmente para pretender y para contradecir respecto de la materia sobre la cual versa el proceso; en consecuencia, la pauta a la cual es menester atenerse, como principio a fin de determinar en cada caso la existencia de la legitimación procesal está dada por la titularidad activa o pasiva de la relación jurídica sustantiva controvertida en el proceso.

(Exp. N.º 047-2005. Data 40 000. G.J.).

Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la sala superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso.

(Exp. 4132005. Data 40 000. G.J.).

Esto es, quien interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria.

(Exp. N.º 4390-93-A (CD). Data 40 000. G.J.).

El recurso de apelación solo puede ser interpuesto por la parte interesada; no tiene mérito alguno el recurso de apelación interpuesto solo por letrado que no ha sido designado para acudir en representación de la parte litigante (Exp. N.º 4433-94-BS (A). Data 40 000. G.J.). Esto es, es nulo el escrito de apelación firmado solo por el abogado quien no se había presentado con anterioridad en el proceso y además por no haber expresado fundamento alguno al apelar.

La legitimidad para obrar está vinculada con la relación jurídica de derecho material o estado jurídico cuya declaración de certeza judicial se pretende, está dirigida a quienes la ley autoriza a solicitar la actividad jurisdiccional en resguardo de determinados derechos de tipo material (Exp. N.º 257-97-10F-Lima. Data 40 000. G.J.)

En cuanto a la presentación del recurso de apelación, se requiere que quien lo interponga sea quien es parte en el proceso, que tenga la calidad de demandante, demandado o litis consorte; sin embargo, puede también recurrir un apoderado en cuyo caso debe estar facultado para interponer recursos impugnatorios, esto en atención al principio de literalidad. Tratándose del abogado, este no requiere poder especial para interponer medios impugnatorios en representación de su cliente, conforme taxativamente lo establece el artículo 290 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificado por el artículo único de la Ley N.º 26624, en cuyo caso lo que sí se exigirá es que esté acreditado como tal dentro del proceso.

#### 2.2.9.6. Órgano competente para resolver el recurso

Del primer párrafo del artículo 369 del Código Adjetivo se puede inferir que las apelaciones tienen su trámite en elevarlo inmediatamente a la instancia superior, sea resuelto por dicha instancia conjuntamente con la sentencia u otra resolución que el juez señale, por razones de celeridad y económicas procesales previstas como principios en el artículo quinto del Título Preliminar del Código Procesal Civil, lo que significa que las apelaciones con prescindencia de la parte que ha planteado el medio impugnatorio (Cas. 1228- 02-Arequipa. Data 40 000. G.J.).

### **2.2.10. La sentencia**

#### 2.2.10.1. Etimología

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

Para Cabanellas (2003) “la palabra sentencia procede del latín *sentiendo*, que equivale a *sentiendo*, 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” (p.372).

#### 2.2.10.2. Concepto

“La sentencia, en el derecho procesal civil, es un acto del juez, mediante el cual se concede o no lo solicitado en la demanda. La sentencia es la terminación normal del proceso, que se producen en la fase final”. (Yberley, 2017)

Según enseña Binder, citado por Cubas (2006), “la sentencia es el acto judicial por excelencia, que determina o construye los hechos, a la vez que construye la solución jurídica para estos hechos solucionando o, mejor dicho, refiriendo el conflicto social de base, que es reinstalado de un modo nuevo en el seno de la sociedad”.

#### 2.2.10.3. Estructura, denominaciones y contenido de la sentencia

Por su parte, León (2008) indica que:

(...) en materia de decisiones legales, se cuenta con una estructura tripartita para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive. Tradicionalmente, se ha identificado con una palabra inicial a cada parte”: VISTOS (parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar), CONSIDERANDO (parte considerativa, en la que se analiza el problema) y SE RESUELVE (parte resolutive en la que se adopta una decisión). (p. 15)

La estructura de las sentencias es tripartita cumpliendo el siguiente orden 1. La parte expositiva; 2. La parte considerativa y; 3. La parte resolutive.

#### 2.2.10.4. Parte de la sentencia

Según León (2008), citado por Zorrilla, “que todo raciocinio que pretenda analizar un problema dado para llegar a una conclusión requiere de, al menos tres pasos: formulación del problema, análisis y conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental”.

##### 2.2.10.4.1. La parte expositiva

Es donde se considera el tema a resolver realizando el planteamiento del problema, es decir se busca definir el tema que va ser materia de pronunciamiento.

##### 2.2.10.4.2. La parte considerativa

Es la parte donde comprende el examen del fundamento factico del proceso en aplicación de las normas que fundamente para la calificación de dichos hechos definidos.

##### 2.2.10.4.3. La parte resolutive

Es la parte donde se considera la decisión adoptada con un uso de un lenguaje sencillo claro y preciso, entendible.

#### 2.2.10.5. La sentencia en la ley procesal civil

En opinión de Rioja (2017) en la Ley procesal la sentencia constituye “una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de tomar en consideración la tesis del demandante y la antítesis del demandado, dará una solución al conflicto de intereses con relevancia jurídica planteado, mediante su decisión o síntesis”.

#### 2.2.10.5.1. La motivación en la sentencia

La motivación de la sentencia es la exposición de las razones que determinan el sentido de la sentencia y que permiten conocer los motivos a fin de poder cuestionarlas o desvirtuarlas en el oportuno recurso.

Motivar supone dar o explicar las razones que se han tenido en cuenta para adoptar la sentencia se en los términos en que se han hecho dando las razones y fundamentos legales del fallo que haya de dictarse (Enjuiciamiento Civil, LEC, 2000).

#### 2.2.10.5.2. La motivación de los hechos

según Lara (2011) la motivación de los hechos se ha convertido en los últimos años en un tema de gran relevancia, especialmente porque empieza a ser analizado no tanto desde las herramientas tradicionales del Derecho Procesal sino desde la epistemología aplicada al trabajo de los jueces. En este trabajo, se presenta una serie de reflexiones a propósito de un medio de prueba cuyo uso por los tribunales constitucionales puede redundar en la construcción de la premisa fáctica a partir de criterios materiales: las diligencias para mejor proveer. Cumplen el mismo propósito que los *amicus curiae* del Derecho anglosajón. Se presenta un doble análisis de este tipo de diligencias: uno relacionado con los principios generales de la teoría general del proceso, y otro con los problemas epistemológicos. Lo que se busca con este estudio es llamar la atención sobre la relevancia que pueden tener estas medidas cuando generan una genuina convicción de los jueces. Se considera que, aun cuando el propio sistema normativo ofrece esta gran herramienta epistemológica a los jueces, la misma es poco utilizada en nuestro país.

#### 2.2.19.5.3. La motivación jurídica

Ferrajoli (2010) por su parte, arguye que la omnipotencia de la legislación, y a través de ella de la mayoría política, cesa en el Estado Constitucional de Derecho, fundado sobre esa verdadera invención de nuestro siglo que es la rigidez constitucional, en virtud de la cual las leyes ordinarias, al parecer situadas en un nivel subordinado respecto de las normas constitucionales, no pueden derogarlas so pena de su invalidación,

como consecuencia del correspondiente juicio de inconstitucionalidad. Las constituciones, los principios y derechos fundamentales establecidos en las mismas, pasan, así, a configurarse como pactos sociales en forma escrita que circunscriben la esfera de lo indecible, esto es, aquello que ninguna mayoría puede decidir o no decidir; de un lado; los límites y prohibiciones de garantía de los derechos de libertad; de otro lado, los vínculos y obligaciones en garantía de los derechos sociales (pp.65-66)

#### 2.2.10.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

A continuación, son descritos los principios más relevantes en el contenido de las sentencias:

##### 2.2.10.6.1. El principio de congruencia en la sentencia

Benítez (2017) sostiene: es la regla del derecho procesal, por medio de la cual el juez se obliga a que sus decisiones sean concordantes con los hechos y las peticiones que se hacen en el escrito de demanda.

##### 2.2.10.6.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) precisa que: el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios.

En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de

un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos.

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **Calidad:**

Que, de acuerdo al decálogo iberoamericano sobre calidad menciona en su Preámbulo que: “la calidad de la justicia debe ser concebida como un eje transversal en el funcionamiento y organización de los poderes judiciales iberoamericanos, tiene que involucrar no solo la satisfacción de las necesidades y expectativas, sino también incorporar la celeridad, la simplificación y la innovación de los procesos aprovechando eficientemente los recursos disponibles para la mejora continua de la gestión”.

#### **Resoluciones:**

Las resoluciones son pronunciamientos de jueces y tribunales donde toman decisiones sobre el fondo, donde el órgano jurisdiccional dicta la solución a la problemática, sentencias son resoluciones emitidas por un determinado Juez en cada hecho concreto, donde se expresa la decisión de la Litis que conllevo al determinado proceso.

#### **Sentencia de calidad de rango muy alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

#### **Sentencia de calidad de rango alta**

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

#### **Sentencia de calidad de rango mediana**

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

#### **Sentencia de calidad de rango baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Sentencia de calidad de rango muy baja**

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

### **Jurisdicción**

Según Ferrer, Martínez & Figueroa (s.f) señalan que: La jurisdicción es el atributo del Estado para decir el derecho, es decir declararlo y aplicarlo y hacerlo efectivo, referido generalmente a conflictos, diferencias o acciones que buscan la paz social, así entendido lo que ha sido desde Roma, si bien es relativamente nuevo el hecho de que ella este atribuida o entregada a un cuerpo o ente judicial (p. 797).

### **Jurisprudencia**

Según Ferrer, Martínez & Figueroa (s.f) señalan que: La jurisprudencia es el conjunto de sentencias de los tribunales y la doctrina que contiene en ellas, aceptación que tiene sus orígenes en el principio de stare decisis del derecho anglosajón, en este sentido (...) es también fuente formal de derecho en tanto produce normas jurídicas generales aplicables a casos futuros indeterminados (p. 820).

### **Hechos**

Los hechos son en sí, el relato del acto punitivo, es la descripción fáctica del conflicto por el cual se llegó a la vía judicial.

Circunstancias fácticas en las que se funda una resolución o un escrito de parte (RAE, 2019).

### **Idóneo**

Es idóneo porque el medio de prueba presentado debe ser fehaciente, por ejemplo, “el querer suicidarse queriendo cortarse las venas yugular con un pedazo de papel higiénico, así mismo sería inidóneo presentar una resolución de otro proceso para justificar el proceso contencioso administrativo si es el caso” (RAE, 2019).

### **Juzgado**

Es aquel en el cual se determinan la solución de una determinada Litis, lugar donde se realizan los procesos judiciales.

Órgano inferior del poder judicial con sede en los municipios donde no existe ningún otro juzgado o tribunal, que se encargue del registro civil y de cuestiones menores en la materia (RAE, 2019).

**Pertinencia**

La pertinencia es la cualidad de algo, oportunidad o procedencia de alguna diligencia, decisión o actuación procesal (RAE, 2019).

Sala superior: La sala superior es aquella a la cual van aquellos procesos que según las partes se les ha vulnerado sus derechos afectando los principios Constitucionales.

Lugar donde se constituye un tribunal de justicia para celebrar audiencias (RAE, 2019).

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1 Hipótesis General**

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Ancash-Perú. 2021; son de rango muy alta y 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 por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango de muy alta calidad

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 por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango de muy alta calidad.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Diseño de la Investigación**

#### **4.1.1. Tipo de investigación**

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

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

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

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

El perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar las sentencias a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia (el proceso); para asegurar su revisión sistemática y exhaustiva, con el propósito de comprender su origen b) volver a sumergirse; en cada uno de los componentes del propio objeto de estudio (sentencia); ingresando a cada uno de sus compartimentos, recorrerlos palmariamente para identificar los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a esta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

#### **4.1.2. Nivel de investigación**

El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva.

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

El nivel exploratorio del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma línea.

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

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

El nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

#### **4.1.3. Diseño de la investigación**

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

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

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

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

#### **4.2. Población y muestra**

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

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

En este trabajo, la elección se realizó mediante muestreo no probabilístico; es decir a criterio del investigador (acorde a la línea de investigación). Que, según Casal y

Mateu (2003) se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia; porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar la unidad de análisis.

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas.

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

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

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

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”. (p. 64)

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad fue definida como: un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

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

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

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

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

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

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

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

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

**Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable de estudio**

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p><i>Proceso ordinario laboral sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú 202.</i></p> <p><i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i></p>	<p><i>Calidad</i></p> <p><i>Atributos peculiares del proceso ordinario laboral en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i></p>	<p><i>la calidad de sentencias de primera instancia y segunda instancia en la parte expositiva basados en la parte introductoria y la postura de las partes.</i></p> <p><i>la calidad de sentencias de primera instancia y segunda instancia en la parte considerativa resaltando la motivación de los hechos, la doctrina, jurisprudencia, la pena y la indemnización.</i></p> <p><i>la calidad de sentencia en primera instancia y segunda instancia resaltando el principio de correlación y la explicación de la decisión.</i></p>	<p><i>Lista de cotejo</i></p>

#### **4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

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

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

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

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

#### **4.5. Plan de análisis**

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

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

#### 4.5.1. De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el anexo 4, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

#### 4.5.2. Del plan de análisis de datos

##### 4.5.2.1. La primera etapa

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

##### 4.5.2.2. Segunda etapa

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

##### 4.5.2.3. La tercera etapa

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias

ocasiones. Esta actividad, concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio es fundamental para proceder a aplicar el instrumento (anexo 3) y la descripción especificada en el anexo 4.

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

#### **4.6. Matriz de consistencia**

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

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

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

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

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

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**  
**CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE**  
**REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE REMUNERACIONES**  
**DEVENGADAS EN EL EXPEDIENTE N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; DISTRITO**  
**JUDICIAL DE ANCASH - PERÚ 2022**

/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>General</b>	<p style="text-align: center;">¿Cuál es la Calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú 2021?</p>	<p style="text-align: center;">Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú 2021</p>	<p>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 por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; distrito judicial de Ancash-Perú. 2021, donde se obtuvo el rango de calidad de muy alta en ambas sentencias</p>
<b>Específicos</b>	<p style="text-align: center;">¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, ¿en el expediente seleccionado?</p>	<p style="text-align: center;">Identificar la calidad de sentencia de primera instancia en su parte expositiva considerativa y resolutive sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú 2021</p>	<p>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 por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango de muy alta calidad</p>
	<p style="text-align: center;">¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01 en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, ¿en el expediente seleccionado?</p>	<p style="text-align: center;">Valorar la calidad de sentencia de segunda instancia en su parte expositiva, considerativa y resolutive sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú 2021</p>	<p>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 por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango de muy alta calidad</p>

#### **4.7. Principios éticos**

Principios éticos de la Investigación: Todas las fases de la actividad científica deben conducirse en base a los principios de la ética que rigen la investigación en la ULADECH Católica:

4.7.1. Protección de la persona. - El bienestar y seguridad de las personas es el fin supremo de toda investigación, y por ello, se debe proteger su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión. Este principio no sólo implica que las personas que son sujeto de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino que también deben protegerse sus derechos fundamentales si se encuentran en situación de vulnerabilidad.

4.7.2. Libre participación y derecho a estar informado. - Las personas que participan en las actividades de investigación tienen el derecho de estar bien informados sobre los propósitos y fines de la investigación que desarrollan o en la que participan; y tienen la libertad de elegir si participan en ella, por voluntad propia. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

4.7.3. Beneficencia y no-maleficencia. - Toda investigación debe tener un balance riesgo-beneficio positivo y justificado, para asegurar el cuidado de la vida y el bienestar de las personas que participan en la investigación. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

4.7.4. Cuidado del medio ambiente y respeto a la biodiversidad. - Toda investigación debe respetar la dignidad de los animales, el cuidado del medio ambiente y las plantas, por encima de los fines científicos; y se deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y tomar medidas para evitar daños.

4.7.5. Justicia. - El investigador debe anteponer la justicia y el bien común antes que el interés personal. Así como, ejercer un juicio razonable y asegurarse que las limitaciones de su conocimiento o capacidades, o sesgos, no den lugar a prácticas injustas. El investigador está obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación, y pueden acceder a los resultados del proyecto de investigación.

4.7.6. Integridad científica. - El investigador (estudiantes, egresado, docentes, no docente) tiene que evitar el engaño en todos los aspectos de la investigación; evaluar y declarar los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, el investigador debe proceder con rigor científico, asegurando la validez de sus métodos, fuentes y datos. Además, debe garantizar la veracidad en todo el proceso de investigación, desde la formulación, desarrollo, análisis, y comunicación de los resultados. (Uladech, 2021)



<p style="text-align: center;">Parte expositiva</p>	<p>De la demanda: Aparece de autos, que de fojas 43 a 58 la accionante S. K.V. R., interpone demanda indicando que el día 01 de marzo de 2011 en mérito a sendos sucesivos contratos, bajo distintas modalidades contractuales, entre ellas Contratos Administrativos de Servicios (CAS), Contratos de Trabajo para Servicio Específico y Contratos de Suplencia.</p> <p>Que, desde la fecha de su ingreso a su centro laboral (mediante concurso para una plaza CAS) ha laborado ininterrumpidamente hasta la fecha de su despido incausado; indica que reiteradamente, después de haberse vencido el plazo establecido en sus sucesivos contratos, la recurrente continuó laborando varios días sin que se hubiera suscrito previamente una prórroga del contrato preexistente o un nuevo contrato, lo que implica que sus contratos se han desnaturalizado, y por tanto, que su relación laboral se convirtiera en una a plazo indeterminado</p> <p>Que, una situación que demuestra que sus contratos se han desnaturalizado es que la accionante siempre laboró en el Primer Juzgado de Paz Letrado de Huaraz y no en la plaza donde fue contratada; entre otros.</p> <p>Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 04 de abril de 2016, de fojas 59 a 60 se declara inadmisibles la demanda, otorgando un plazo de cinco días para que la accionante cumpla con subsanar las omisiones incurridas; es por ello que de fojas 63 se advierte que la accionante subsana dichas omisiones y como consecuencia de ello se emite la Resolución N° 02 de fecha 14 de abril de 2016, de fojas 64 a 67 admitiendo a trámite la demanda v señalando fecha para la audiencia de conciliación.</p> <p>Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme se aprecia del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fecha 08 de junio de 2016, de fojas 118 a 119, y estando a que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, toda vez que ambas partes se mantuvieron en sus posiciones; se fijó la única pretensión materia de juicio: Pretensión Principal- i) Reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado por sucesiva desnaturalización de contratos. Pretensión Objetiva originaria- accesoria. - i) Reposición al cargo de Técnico Judicial en la Plaza N° 33405 de la Gerencia Distrital de Administración de la Corte Superior de Justicia de Ancash o en otra plaza de similar característica, por despido incausado. ii) Pago de las remuneraciones que se devenguen desde el despido del cual ha sido víctima hasta su reposición efectiva, üi) Intereses legales, iv) Costos y costas del proceso.</p> <p>Se emitió la Resolución N° 05, mediante la cual se tiene por apersonado al Procurador Público del Poder Judicial y se fija fecha para la audiencia de juzgamiento.</p> <p>De la contestación de la Demanda:</p> <p>Del Procurador Público del Poder Judicial</p> <p>De fojas 98 a 107, el Procurador Público del Poder Judicial, contesta la demanda indicando que respecto a la invalidez de los contratos CAS, ha quedado establecido que éste corresponde a un régimen especial que a su vez se encuentra constitucionalmente reconocido y que no puede ser desnaturalizado por el órgano jurisdiccional; por lo que lo pretendido por la accionante deviene en improcedente.</p> <p>Que, respecto a la desnaturalización de los contratos para servicio específico, ise debe tener en cuenta que estos son! raros temporales tienen la duración que resulte necesaria, pudiendo celebrarse las renovaciones necesarias para la conclusión o término de la obra o servicio objeto de contratación. En el presente caso no se ha establecido expresamente un plazo de duración máxima para este tipo de contratos modales; sin embargo, se debe tener en cuenta que la fecha de terminación de los contratos modales podrá renovarse hasta la fecha de su culminación.</p> <p>En cuanto a la simulación o fraude de las normas laborales, se debe tener en cuenta que en el presente caso la demandante no ha sustentado si la entidad demandada ha incurrido en causal de simulación o fraude.</p> <p>Respecto a la desnaturalización de los contratos de naturaleza accidental (suplencia), se debe tener en cuenta que la accionante conocía que el vínculo de trabajo que suscribía era uno enmarcado dentro de la contratación sujeta a modalidad por tiempo determinado; por lo que el pretender negarlo resulta ser ilegal y arbitrario.</p> <p>Que, el Poder Judicial se vincula contractualmente con su personal con un profundo respeto por el ordenamiento jurídico vigente, por lo que resulta extraño y sorprendente que la actora pretenda una reposición, va que el cese laboral se produjo al culminar el contrato de trabajo de la demandante, el día 29 de febrero de 2016.</p> <p>De la contestación de la demanda del presidente de la Corte Superior de Justicia de Ancash.</p> <p>Que, de fojas 151 a 171 el presidente de la Corte Superior de Justicia de Ancash contesta la demanda sin embargo esta absolucón no se ha efectuado dentro del plazo establecido en la norma además el mismo ha sido incorporado al proceso como interviniente Litis consorcial pasivo en el estado en que se encuentra el proceso, cabe añadir que se la puso en conocimiento la fecha para la audiencia de juzgamiento.</p> <p>Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de la parte demandante y litisconsorcial pasivo conforme obra en el Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 179 a 182, oyendo los alegatos de apertura, posteriormente se procedió a la confrontación de posiciones; se indicaron los hechos no necesitados de prueba; se admitieron los medios probatorios ambas partes; no habiendo cuestiones probatorias v aculándose los medios probatorios admitidos, para que por último procedieran a exponer sus alegatos de clausura, de conformidad con artículos 44° a 47° de la Ley Nro. 29497; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.</p>	<p>1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación <b>cumple</b></p> <p>2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. <b>cumple</b></p> <p>3. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal /y de la parte civil. <b>si cumple</b></p> <p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. <b>cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad. <b>cumple</b></p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente:** “sentencia de primera instancia expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022” (Anexo 1)

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

**LECTURA.** El cuadro 1, demuestra la calidad de sentencia de primera instancia de la parte expositiva que fue de rango: muy alta. Donde se determinó sobre la introducción con respecto al encabezamiento, la evidencia del asunto, la evidencia de la individualización de las partes, en la evidencia de los aspectos del proceso, en la evidencia de claridad cumpliendo con todos estos parámetros, en cuanto a la postura de las partes con respecto a la evidencia descripción de los hechos y circunstancias del objeto, a la evidencia la pretensión del administrado y a la evidencia claridad, parámetros, evidencia la formulación de las pretensiones por tanto el resultado si obtiene la calidad de muy alta porque obtuvo el rango de diez respectivamente.



Motivación de derecho	<p>CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA  El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N°29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala "De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) "El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad": asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.</p> <p>QUINTO: En este proceso, resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, sea porque son asentidos expresamente por la entidad demandada o porque no han sido expresamente negados por ella, conforme al segundo párrafo del artículo 19° de la NLPT y en aspectos en que han coincidido ambos justiciables, en la audiencia de juzgamiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fecha en que ingreso a trabajar la demandante a la Corte Superior de Justicia de Ancash desde el 01 de marzo de 2011, bajo la modalidad de contrato C.A.S.</li> <li>2. Labores realizadas con contrato de suplencia desde 01 de febrero de 2015 al 29 de febrero de 2016.</li> </ol> <p>SEXTO: Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento, son los que se detallan a continuación:  Pretensión principal:  Reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado por sucesiva desnaturalización de contratos.  Pretensión objetiva originaria – accesorias:  Reposición al cargo de Técnico Judicial en la Plaza N°33405 de la Gerencia Distrital de Administración de la Corte superior de Justicia de Ancash o en otra plaza de similar característica por despido incausado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pago de las remuneraciones que se devenguen desde el despido del cual ha sido víctima hasta su reposición efectiva.</li> <li>- Intereses legales.</li> <li>- Costos y costas del proceso.</li> </ul>	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. <b>cumple</b>  2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad, jurisprudencial o doctrinaria, lógicas y completas. <b>cumple</b>  3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. <b>cumple</b>  4. Las razones evidencian el nexo entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. <b>cumple</b>  5. Evidencia claridad. <b>Cumple</b></p>					<b>X</b>					
-----------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación de la pena</p>	<p>SÉPTIMO: DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS  - De los hechos:  La accionante sostiene haber suscrito contratos de administración de servicios - CAS desde el 01 de marzo del 2011 de los medios probatorios aportados en el presente procesos, consistente en los contratos de fojas 02 a 39, se acredita que la accionante inicialmente fue contratada a través de un Contrato Administrativo de Servicios - CAS, posteriormente fue contratada para cubrir licencias (Contratos de Suplencia) y finalmente como trabajadora sujeta a un contrato modal por Servicio Específico; siendo que con Resolución Administrativa N° 124-2016-P-CSJAN-PJ de fecha 02 de marzo de 2016 se le dio término a su contrato temporal. Que, de los medios probatorios aportados en el presente procesos, consistente en los contratos de fojas 02 a 39, se acredita que la accionante inicialmente fue contratada a través de un Contrato Administrativo de Servicios - CAS, posteriormente fue contratada para cubrir licencias (Contratos de Suplencia) y finalmente como trabajadora sujeta a un contrato modal por Servicio Específico; siendo que con Resolución Administrativa N° 124-2016-P-CSJAN-PJ de fecha 02 de marzo del 2016 se le dio término a su contrato temporal; estos medios probatorios han sido admitidos y actuados en la audiencia de juzgamiento; sin embargo se hace necesario realizar el análisis correspondiente a fin de determinar si es que éstos se encuentran desnaturalizados v consecuentemente si le corresponde O NO su reincorporación.</p> <p>DE LAS LABORES BAJO CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS  CAS y lo establecido por el Tribunal Constitucional  Sobre los contratos de administración de servicios, la Sala Suprema en la Casación N° 07-2012 - La Libertad ha precisado: "(...) con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, conforme a su Cuarta Disposición Complementaria Final, vigente al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", es decir, desde el veintinueve de junio de dos mil ocho, se crea y regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el sector público laboral de nuestro país: (. . .) no es asimilable ni al régimen laboral privado regulado por Decreto Legislativo N° 728, ni al régimen laboral público, en el marco de lo normado por el Decreto Legislativo N° 276. En ese sentido, la Sala Suprema definió a la contratación administrativa de servicios, según el artículo 1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, en su texto originario, como el tipo de contratación que vinculaba a una persona natural con el Estado de manera "no autónoma", disposición que fuera posteriormente modificada por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM publicado con fecha veintisiete de julio de dos mil once, en donde se conceptualiza al Contrato Administrativo de Servicios - CAS como "(...) un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a la entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios obligaciones inherentes al régimen especial (...)", modificación efectuada a raíz de la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional en el sentido de que ese régimen de contratación administrativa de servicios era compatible con la Constitución, desde la fecha de su entrada en vigencia, es decir, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. Se determinó además que, si bien para acceder a tal modalidad de contratación basta la sola suscripción, dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional, cuál es - según se desprende de su texto- la inexistencia de relación laboral (encubierta o no bajo otra forma contractual),1 el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de la condición del servidor público.</p>	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros normativos. <b>cumple</b>  2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. <b>cumple</b>  3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. <b>No cumple</b>  4. Las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado. <b>cumple</b>  5. Evidencia claridad. <b>Cumple</b></p>						<p style="text-align: center;"><b>X</b></p>					
--	---	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Motivación de la pretensión	<p><b>DE LAS LABORES BAJO CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS CAS y lo establecido por el Tribunal Constitucional</b></p> <p>Sobre los contratos de administración de servicios, la Sala Suprema en la Casación N° 07-2012 - La Libertad ha precisado: "(...) con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, conforme a su Cuarta Disposición Complementaria Final, vigente al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", es decir, desde el veintinueve de junio de dos mil ocho, se crea y regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el sector público laboral de nuestro país: ( . . ) no es asimilable ni al régimen laboral privado regulado por Decreto Legislativo N° 728, ni al régimen laboral público, en el marco de lo normado por el Decreto Legislativo N° 276. En ese sentido, la Sala Suprema definió a la contratación administrativa de servicios, según el artículo 1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, en su texto originario, como el tipo de contratación que vinculaba a una persona natural con el Estado de manera "no autónoma", disposición que fuera posteriormente modificada por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM publicado con fecha veintisiete de julio de dos mil once, en donde se conceptualiza al Contrato Administrativo de Servicios - CAS como "(...) un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a la entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios obligaciones inherentes al régimen especial (...)", modificación efectuada a raíz de la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional en el sentido de que ese régimen de contratación administrativa de servicios era compatible con la Constitución, desde la fecha de su entrada en vigencia, es decir, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. Se determinó además que, si bien para acceder a tal modalidad de contratación basta la sola suscripción, dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional, cuál es -según se desprende de su texto- la inexistencia de relación laboral (encubierta o no bajo otra forma contractual),)1 el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de la condición del servidor público.</p> <p>En el presente caso se tiene que la accionante ingreso a laborar al Poder Judicial mediante concurso CAS y fue mediante ese contrato que desempeñó sus labores a partir del 01 de marzo del 2011 hasta Diciembre del 2011 tal como se evidencia del documento actuado en la audiencia y que corre a fojas 87, siendo ello así y habiendo concluido el contrato en la fecha indicada y teniendo en cuenta lo precedentemente expuesto se ha podido apreciar que el contrato CAS celebrado no adolece de ineficacia o invalidez alguna.</p> <p><b>OCTAVO: DE LA CONTRATACIÓN MODAL:</b> Contratos de Suplencia y contrato para obra o servicio específico.</p> <p>8.1. De conformidad con el artículo 53° de la LPCL "Los contratos de trabajo sujetos a Modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como citando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes."; esta norma necesariamente debe concordarse con el artículo 4° de la misma LPCL acotada, que establece que "En toda prestación personal de servicios remunerados ) subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. III 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 (...)", esto es, que mediante estas disposiciones legales se pone de manifiesto el principio de continuidad de la relación laboral, es decir que, es regla en el derecho del trabajo que la contratación laboral tenga vocación de permanencia, y en cambio, la excepción es que la contratación laboral tenga una duración determinada, de allí que de la sola verificación de la concurrencia de los elementos esenciales de la relación laboral se aplique la presunción legal de la existencia de un contrato de duración indeterminada; por tal razón y a fin de garantizar que el vínculo laboral tenga una duración equivalente a la naturaleza permanente o temporal del trabajo objeto de la relación contractual, se ha establecido en la propia ley modalidades contractuales, que son justamente las que identifica el artículo 53 de la LPCL, pero al mismo tiempo requisitos</p>	<p>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. <b>cumple</b></p> <p>2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. <b>cumple</b></p> <p>3. Las razones evidencian apreciación de la ocurrencia del hecho punible. <b>cumple</b></p> <p>4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado. <b>cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad. <b>Cumple</b></p>				X							2 0
-----------------------------	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--------

<p>a los que deben sujetarse tales modalidades contractuales, siendo uno de ellos y que se deriva de la lectura del artículo acotado es de la causalidad de la contratación modal; al respecto, conviene citar al autor Wilfredo Sanguinetti cuando señala que: "(...) la norma sanciona de forma indubitable la exigencia de causalidad de la contratación temporal, valiéndose para ello de una cláusula general capa~ de adaptarse con mayor flexibilidad a las circunstancias de cada caso concreto (...)" Asimismo, en relación a la presunción iuris tantum del carácter permanente de la contratación, el referido autor manifiesta que si bien dicha presunción puede ser revertida por la declaración de las partes contratantes sobre la temporalidad en la duración del contrato: "Ello no significa, sin embargo, que baste cualquier declaración de las partes sobre la temporalidad del vínculo para destruir la presunción, (...) para eludir los efectos de la presunción, mediarle la prueba en contrario de haber celebrado un contrato de duración determinada, no bastará con expresarlo así, sino que será preciso acogerse a alguno de los supuestos de temporalidad previstos por la Ley y cumplir con los requisitos."</p> <p>8.3. El artículo 63° del TU O de la LPCL, regula que los <b>contratos</b> modales por servicio <b>específico</b>, son aquellos que se celebran con objeto previamente establecido y de duración determinada, y que en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión del servicio objeto de la contratación.</p> <p><b>DE LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE SUPLENCIA Y CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO ESPECÍFICO.</b></p> <p><b>NOVENO:</b> La desnaturalización de un contrato modal, en cualquiera de sus categorías, supone una infracción sustantiva al contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo. Un primer razonamiento podría conducirnos a que sea la justicia laboral ordinaria aquella que repare la agresión frente a una desnaturalización y sin embargo, el desarrollo de la jurisprudencia constitucional ha advertido que la desnaturalización de un contrato de trabajo, implica la <i>eficacia restitutiva</i> del derecho concernido, reservándose para la justicia laboral ordinaria la <i>eficacia restitutiva</i> del derecho afectado. En ese orden de ideas, la restitución implica una reincorporación del trabajador a su plaza de trabajo en tanto que el resarcimiento exige el abono de los sueldos por indemnización por despido a que hubiere lugar. <u>En el primer caso</u>, el senador se reincorpora a su plaza de trabajo sin más derechos que los propios que conservaba una vez concluida, inconstitucionalmente la relación de trabajo. <u>En la segunda alternativa</u>, el servidor perseguirá que la indemnización pueda resarcir en parte las afectaciones que involucra un cese no legal de la relación modal.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente:** sentencia de primera instancia "expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022" (Anexo 1)

**LECTURA.** El cuadro 2, demuestra la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia que fue de rango alta. En base a los parámetros establecidos sobre la motivación de los hechos que obtuvo el rango de muy alta calidad ya que dio cumplimiento a las razones que evidencian la aplicación de la valoración conjunta; sobre la motivación del derecho obtuvo también el rango de calidad muy alta, ya que, dio cumplimiento en cuanto a las razones sobre el nexo entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión; sobre la motivación obtuvo el rango de muy alta calidad, ya que, cumplió en cuanto a las razones que evidencian la proporcionalidad del derecho; sobre la motivación fue de rango muy alta, ya que, esta no cumplió con las razones que evidencian la apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible respectivamente.



Cuadro 04: “Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022”

Parte expositiva de la sentencia de la segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	baja	media	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
<p><b>Introducción</b></p> <p>EXPEDIENTE: 00330-2016-0-0201-JR-LA-01  MATERIA : POR DEFINIR  RELATOR : VÁSQUEZ SÁNCHEZ LILLY SANDRA  EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH -  DEMANDADO : PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH  DEMANDANTE : VILLARREAL ROSAS, SINNGRITH KIARA</p> <p>SENTENCIA DE VISTA EMITIDA POR LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ  Huaraz, diecinueve de setiembre del dos mil dieciséis.  VISTOS: Con la certificación que antecede, habiendo hecho uso de la palabra ambas partes del proceso y producida la votación con arreglo a Ley, se procede a emitir la siguiente resolución:</p>					X					10		





<p style="text-align: center;">Motivación</p>	<p>“CUARTO: Que, tes materia de presente proceso determinar- si al actor corresponde la reposición en el cargo de técnico judicial en la plaza Na33405 de l Gerencia Distrital de administración de la Corte Superior de Justicia de Ancash o en otra plaza de similar característica, por despido incausado; y el pago de costos costas.</p> <p>QUINTO: Que; el apelante refiere que el Juzgado ha incurrido en error al consignar que los contratos de suplencia fueron desde el 01 de febrero del 2015 hasta el 29 de febrero del 2016 cuando lo real es que también existieron contratos por servicio específico en dicho lapso de tiempo; al respecto conforme se aprecia de autos y de la misma sentencia en el considerando décimo primero el A-quo en ningún momento refiere que en dicho lapso de tiempo se celebraron contratos de suplencia sino por el contrario titula dicho considerando: "Del contrato de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos luego de concluida la obra materia del contrato sin haberse operado la renovación"; y en dicho considerativo se refiere a los contratos de trabajo por servicio específico suscritos entre las partes a partir de! 01 de febrero del 2015 hasta febrero del 2016 lo cual se corrobora con los contratos por servicio específico obrantes de folios 27 a 39.</p> <p>SEXTO: Por otro lado el apelante refiere que del mismo modo el Juzgado ha omitido que en la audiencia de Juzgamiento el demandante ha sostenido que desde el inicio de sus labores lo hizo en la misma plaza del primer Juzgado de paz letrado de Huaraz en el que se mantuvo hasta que fue despedida, lo que tiene enorme relevancia pues acredita que el primer contrato CAS fue simulado y fraudulento y por ende nulo e ineficaz ya que jamás suplió en las plazas para las cuales fue contratada; al respecto es criterio del Tribunal Constitucional sobre la concepción de la pretensión1 "Así, entre los componentes de toda pretensión procesal se encuentra el petición y la causa petendi; mediante el primero, se expresa con claridad y concreción lo que se pide al órgano jurisdiccional y, mediante la segunda (causa petendi), se expresan los hechos que sirven de sustento al pedido; dicho de otro modo, está constituida por la indicación y la determinación del hecho constitutivo del derecho al bien perseguido, es entonces la razón, el por qué deja demanda; entre uno y otro elemento\se exige plena congruencia, conexión lógica o coherencia, de allí que "(...) el Juez debe calificar los hechos expuesto por las partes y la relación sustancial, prescindiendo de la calificación efectuada por los litigantes. Debe determinar la causa petendi y siempre que no se aparte de los hechos afirmados ni modifique su objeto";</p> <p>SEPTIMO: En este sentido de lo expuesto se aprecia que el demandante en su escrito postulatorios obrante de folios 43 a 58 consigna de manera expresa como petitorio: Reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos y en acumulación objetiva originaria solicita su reposición y el pago de remuneraciones devengadas; y plantea la siguiente teoría del caso:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Premisa I: La relación laboral con la entidad demandada es una a plazo indeterminado por haber operado la desnaturalización de los sucesivos contratos sujetos a modalidad; por haber laborado después de la fecha de vencimiento del plazo; haber continuado laborando sin renovar oportunamente los sucesivos contratos por servicio específico; y por existir simulación y fraude a las normas legales vigentes en los contratos de servicio específico;</li> <li>2. Premisa II: Tratándose de una relación a plazo indeterminado el empleador incurrió en despido incausado al prescindir de sus servicios sin causa alguna;</li> <li>3. Premisa III: Que procede ordenarse además el pago de remuneraciones devengadas;</li> </ol> <p>Como podrá apreciarse el demandante en su demanda no ha señalado como pretensiones ni lo ha expresado en sus fundamentos de hecho que lo que solicita es que se declare nulo e ineficaz el contrato CAS por simulación y fraude ni tampoco sostiene que en los contratos de suplencia jamás suplió a ningún a ningún trabajador; sin embargo en forma por demás incongruente en su recurso de apelación incluye pretensiones que no las ha consignado en su demanda, lo cual no es coherente con el proceso; sin embargo a pesar de ello como se aprecia de los considerativos noveno, décimo y décimo segundo el A-quo si se ha pronunciado al respecto (no ha omitido el pronunciarse como erróneamente afirma el actor, donde incluso establece: "...el empleador en el presente caso aparentando o simulando observar las condiciones que exige la ley para la suscripción de los contratos de j trabajo sujetos a modalidad evidenciándose la existencia de fraude o simulación en dicha contratación, por tanto la deman da debe ser estimada"; esto refiriéndose a que el actor no laboró en la plaza para la cual fue contratada, sino que fue destinada para que preste servicios en el Primer Juzgado de Paz letrado de Huaraz; y esto evidentemente no le causa ningún agravio al actor sino por el contrario es por ello que se declara fundada la demanda; aparte de ello hasta el recurso de apelación como se aprecia del mismo obrante de folios 211 a 214 está dirigido a la sentencia: "En cuanto declara infundada la pretensión de reposición, y pago de costas y costos"; siendo inamparable su apelación en cuanto a este extremo”</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. <b>cumple</b></li> <li>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad, jurisprudencial o doctrinaria, lógicas y completas. <b>cumple</b></li> <li>3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. <b>cumple</b></li> <li>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. <b>cumple</b></li> <li>5. Evidencia claridad. <b>Cumple</b></li> </ol>					X							
---	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

Motivación del derecho	<p>OCTAVO: Respecto a lo que refiere el apelante de que se laboró sin contrato alguno con posterioridad al vencimiento de cada uno de los contratos por suplencia lo que no ha sido analizado por el Juez y que ello significa que se habrían desnaturalizado; se debe tener en cuenta que como se advierte de la propia sentencia del décimo considerando de la misma; el A-quo si ha analizado debidamente esta pretensión del actor titulando inclusive el mismo: "Del contrato por suplencia por la causal de realización de labores después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite permitido; concluyendo que los contratos al no superar el plazo no se han desnaturalizado; y en efecto el mismo DS 003-97_TR establece: "Artículo 739.- 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"; de la misma norma se infiere que el propio empleador tiene hasta quince días para presentar el contrato ante la autoridad administrativa; y el sólo hecho de que el mismo haya sido suscrito una semana o siete días después de su inicio, no lo invalida por cuánto en los mismos contratos se especifica claramente la vigencia y los mismos fueron firmados por el propio demandante en señal de aceptación y conformidad; máxime si el artículo 77 de la misma norma aludida establece: "Artículo 77".- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas 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", no habiendo incurrido en ninguno de estos supuestos los contratos de trabajo de suplencia sólo por el hecho de haber sido suscritos con posterioridad a la vigencia de los mismos; por lo que en cuanto a este extremo resulta inamparable la apelación de la demandante</p>	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros normativos. <b>cumple</b>  2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. <b>cumple</b>  3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. <b>cumple</b>  4. Las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado. <b>cumple</b>  5. Evidencia claridad. <b>Cumple</b></p>					X					
Motivación de la pretensión	<p>"NOVENO: Por último; respecto a lo cuestionado por el demandante en su apelación respecto a la inaplicación de los alcances del precedente Huatuco por el hecho de haber ingresado por concurso pues su ingreso fue por CAS; es necesario aclarar que la Corte Suprema en reiterada jurisprudencia ha concluido que el llamado Precedente Huatuco no puede ser aplicado en los siguientes casos 2: a) Cuando se busque la nulidad del despido alegando que los motivos fueron de discriminación, situación de embarazo, afiliación sindical y los otros supuestos contenidos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales; b) Cuando el trabajador afectado sea servidor público acogido al régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276) o incluidos en la Ley N9 24041 (servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios); c) Cuando el trabajador demandante sea obrero municipal sujeto al régimen laboral de la actividad privada; d) Cuando el trabajador perjudicado haya mantenido el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); e) Cuando el trabajador afectado sea servidor público conforme a la Ley del Servicio Civil; f) Cuando el trabajador demandante sea un funcionario, político, funcionario de dirección o de confianza.  DÉCIMO: Ello resulta de vital importancia, dado que permitirá que el Tribunal Constitucional, dentro de una gama de posibilidades que van desde la inconstitucionalidad material con la consiguiente derogación de la norma impugnada, precisando los efectos de ello, hasta la declaración de su constitucionalidad, elija un pronunciamiento simple, o uno sujeto a ciertas reglas interpretativas para hacer compatible el contenido de la norma impugnada con el texto constitucional. 27. En el caso del Decreto Legislativo N.5 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se advierte -efectos de la presente sentencia-, que el ingreso a la carrera pública está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos (artículo 12g), tales como ser ciudadano en ejercicio; acreditar buena conducta y salud; reunir los requisitos propios del respectivo grupo ocupacional; aprobar el concurso de admisión; así como los demás que señale la ley. Además, el ingreso a la Carrera Administrativa debe hacerse por el nivel inicial de cada grupo ocupacional, siendo necesario para ello la existencia de vacantes presupuestadas, pues de otro modo no podría entenderse lo expuesto en el artículo 139 cuando se dispone que "Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad".</p>	<p>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. <b>cumple</b>  2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. <b>cumple</b>  3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. <b>cumple</b>  4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado. <b>cumple</b>  5. Evidencia claridad. <b>Cumple</b></p>				10					20	

**Fuente:** Sentencia de segunda instancia "expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022" (Anexo 1).

**LECTURA.** El cuadro 5 demuestra la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia que fue de rango muy alta. En base a los parámetros establecidos sobre la motivación; del derecho; de la pena; sobre la motivación de reparación fueron de rango de muy alta calidad, respectivamente.

Cuadro 06: “Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022”

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad del principio de correlación y descripción de la pena					Calidad de la parte expositiva				
			Muy baja	baja	media	alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media	alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Principio de correlación y descripción de la decisión	<p>“DECIMO SEGUNDO: respecto al extremo de costas y costos; si bien es cierto la séptima disposición complementaria de la NLPT establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, sin embargo, ello no obliga a que en todos los procesos el Juez tenga que condenarlo a dicho pago, pues la norma utiliza puede y no debe, resultados de aplicación supletoria lo dispuesto por el artículo 413 del CPC que establece que están exentos del pago de los poderes ejecutivo, Legislativo y judicial el cual debe aplicarse asimismo en concordancia con el artículo 14 de la NLPT que dispone la aplicación del principio de razonabilidad en la aplicación de la misma; por lo que habiendo una razonable justificación en la celebración de la contratación laboral que al final resultaron desnaturalizados, ello justifica la exoneración del pago de costos; como se ha efectuado con el demandado; por lo que la apelada debe confirmarse en los extremos apelados”</p>	<p>1 El pronunciamiento evidencia correspondencia con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal. <b>cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia corresponden con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil. <b>cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia con las pretensiones de la defensa del acusado. <b>cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>cumple</b></p> <p>5. Evidencia claridad. <b>cumple</b></p>					X					

	<p>RESUELVEN: 1." IV. DECISION Por lo expuesto, los señores magistrados integrantes de la Sala Laboral Permanente, por unanimidad, HAN RESUELTO: CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha quince de agosto de! dos mil dieciséis, inserta en autos de fojas ciento ochenta y dos a doscientos uno, en los extremos que resuelve declarar infundada la demanda interpuesta por VRSK contra la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH, respecto a la reposición en el cargo de técnico judicial en la plaza N° 33405 o en otra de similar naturaleza, pago de pensiones devengadas e infundada respecto a! pago de intereses legales, costas y costos del proceso; con lo demás que contiene al respecto. Notifíquese y devuélvase. Vocal ponente</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del sentenciado. <b>cumple</b> 2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del delito atribuido al sentenciado. <b>cumple</b> 3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena y la reparación civil. <b>cumple</b> 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del agraviado. <b>cumple</b> 5. Evidencia claridad.</p>										<b>10</b>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

**Fuente:** sentencia de segunda instancia “expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022” (Anexo 1)

Nota. El cumplimiento de los parámetros de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión, se identificaron en el texto de la parte resolutive

**LECTURA.** El cuadro 6, demuestra la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia que fue de rango muy alta, en base a los parámetros establecidos sobre el principio de correlación y la descripción de la decisión se cumplió, fundamento por el cual la parte resolutive de la sentencia llega al rango de muy alta calidad respectivamente.

Cuadro 07: “Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022”

Variables	Dimensiones	Sub Dimensiones	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	Parte Expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy Alta					39
		Postura de las Partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte Considerativa	Motivación de los Hechos	2	4	6	8	10	20	[17- 20]	Muy alta					
							X		[13- 16]	Alta					
		Motivación del Derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5- 8]	Baja					
									[1- 4]	Muy Baja					
	Parte Resolutiva	Aplicación del Principio de Congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy Alta					
							X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
Descripción de la Decisión					X		[3 - 4]		Baja						
							[1 - 2]		Muy baja						

Fuente: sentencia de segunda instancia “expediente N00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022” (Anexo 1)

**LECTURA. cuadro 7:** Dentro del presente cuadro se puede apreciar que la calificación de calidad en la sentencia emitida en la primera instancia es de muy alta calidad esto en cuanto a los parámetros establecidos en cuanto a la doctrina, norma y jurisprudencia exigidos dentro del expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Ancash, obtuvo el rango de muy alta.

Cuadro 08: “Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022”

Variables	Dimensiones	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de as 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	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9-10]	Muy Alta					40
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17- 20]	Muy alta					
							X		[13- 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5- 8]	Baja					
									[1- 4]	Muy Baja					
	Parte resolutiv	Aplicación del principio de correlación	1	2	3	4	5	[9 -10]	Muy Alta						
							X	[7 - 8]	Alta						



## 5.2. Análisis de resultados

En el presente trabajo de investigación, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas si se han efectuado bajo los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales; en el expediente N° 00330-2016-0-0201-JR-LA-01; Distrito Judicial de Ancash - Perú. 2022.

Por lo tanto, aplicando la metodología establecida se obtuvo el siguiente resultado: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones devengadas, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Es así en la sentencia de primera instancia se evidencia que se obtuvo como resultado que su calidad fue de rango muy alta, alcanzando el valor de 40 en un rango previsto de (33-40) siendo así que, en la parte expositiva, considerativa y en la parte resolutive se cumplieron todos los parámetros establecidos dando como resultado la calificación de muy alta, muy alta y muy alta de estas tres partes de la sentencia.

Los resultados obtenidos se explican del siguiente modo:

Respecto a la parte expositiva se evidencio que se cumplieron los cinco parámetros establecidos para la introducción y postura de las partes, donde el juzgador ha considerado el encabezamiento, el asunto, ha individualizado las partes para tener conocimiento quienes son sujetos de la controversia como lo refiere Carrión (2014), “la parte expositiva comienza con la consignación del órgano judicial, la numeración de los autos, la fecha en que se dicta, el tipo de delitos que se imputan, el nombre de las partes intervinientes, etcétera: dando así cumplimiento a lo regulado por el art. 31 de la NLPT ley N° 29497 y el art. 122 del CPC, utilizado supletoriamente”.

En cuanto a la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se puede mencionar que el juzgador ha cumplido con fundamentar la motivación de los hechos y el derecho, como señala Granizo (2015), “la motivación de las resoluciones es una garantía básica que permite una adecuada configuración del derecho al debido proceso; siendo la motivación el medio por el cual, todos quienes tengan poder para decidir sobre una causa, argumenten lógicamente las consideraciones que han tomado en cuenta al momento de resolver un determinado caso, la omisión de estos requisitos determinan la nulidad del fallo”: de este modo se da cumplimiento a lo señalado en el artículo 139° inciso 3 de la Constitución

en cuanto a los principios y derechos de la función Jurisdiccional; la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, asimismo el artículo 8 inc. 1 de la convención americana sobre derechos humanos: garantías judiciales; toda persona tiene derecho a ser oído, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente”.

En la parte resolutive, el juzgador ha cumplido con desarrollar los 5 parámetros previsto; cumpliendo con la aplicación del principio de congruencia, es así que; no se omitieron, ni se alteró, o excedió; como señala Portugal (2018), “el principio de congruencia procesal evita cualquier exceso de autoridad, estableciendo un límite a la potestad decisoria del Juez, prohibiendo introducir sorpresivamente alegaciones a cuestiones de hecho que las partes no puedan ejercer su plena y oportuna defensa”.

Concluimos que en la parte resolutive se observó la coherencia con la pretensión solicitada pronunciándose sobre pago de beneficios sociales u otros beneficios económicos presentando congruencia procesal.

Respeto a la sentencia de segunda instancia, obteniendo como resultado que su calidad fue de rango muy alta, alcanzando el valor de 40 en un rango previsto de (33-40) siendo así que, en la parte expositiva, considerativa y en la parte resolutive se cumplieron todos los parámetros establecidos dando como resultado la calificación de muy alta, muy alta y muy alta de estas tres partes de la sentencia.

En la parte expositiva se puede establecer que se cumplieron con los parámetros establecidos, dando lugar al establecido por Carrión (2014), “donde la parte expositiva es muy importante porque contiene los datos que se necesitan para identificar la resolución”

En la parte considerativa el juez señala que el recurso de apelación es uno de los más importantes, haciendo viable no solo la revisión de los errores indicando sino también de los errores in procedendo, siendo así que con dicho recurso se pretende la eliminación de la resolución del juez inferior y la sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, este fundamento se asemeja a lo descrito por los justiciables Velarde, Jurado, Quispe, García y Culqui (2016), que suscriben “la impugnación se encuentra en la posibilidad de injusticia, por la existencia de un error, que puede ser corregido o anulado por el mismo órgano jurisdiccional o superior, brindando de esa forma la debida garantía al justiciable”.

En la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia da como resultado muy alta, cumpliendo con todos los parámetros establecidos; ordenando a la parte demandada lo siguiente: “resuelve declarar infundada la demanda interpuesta por V R S K, contra la corte superior de justicia de Ancash, respecto a la reposición en el cargo de técnico judicial en la

plaza n 33405 o en otra de similar naturaleza, pago de pensiones devengadas e infundada respecto a! pago de intereses legales, costas y costos del proceso”.

Luego del análisis minucioso a la sentencia tanto de primera instancia y de segunda instancia, se determina y considera que ambas sentencias obtuvieron resultado de muy alta cumpliendo de este modo todos los parámetros establecidos en la obtención del resultado y posterior análisis de resultados.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: Se determinó que en la sentencia de primera instancia se obtuvo el rango de muy alta calidad en su parte expositiva, considerativa y resolutive, dando el cumplimiento respectivo de los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales establecidos, cumpliendo de este modo la hipótesis planteada en la presente investigación.

Segunda: Se determinó que en la sentencia de segunda instancia se obtuvo el rango de muy alta calidad con respecto a la parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales establecidos, cumpliendo de este modo la hipótesis planteada en la presente investigación.

Tercera: Concluyendo de este modo que la sentencia de segunda instancia dio muestra de la adecuada administración de justicia para el administrado siendo imparcial, y tomando las referencias lógicas, y aplicando las máximas de la experiencia dentro del presente proceso.

Cuarta: Asimismo, se concluye que, en ambas instancias, cumplieron con aplicar los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales en cada parte de la resolución que fue la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia primera y segunda instancia, verificables en los cuadros 7 y 8 respectivamente.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se trata de un paso fundamental para conseguir el éxito y alcanzar el título. De acuerdo al lineamiento de la ULADECH, para elegir el tema correcto (proceso, penal, civil, laboral, etc.) nuestra investigación es necesario analizar toda tu carrera y determinar cuál es el tema o el curso donde más destacaste. Ahí podrías encontrar el tema fundamental para tu tesis.
- Si bien es importante tomar riesgos y no perder la ambición, recuerda que tu proyecto tesis debe ser, sobre todo, factible. “Para satisfacer este requisito trata que las fuentes y la metodología de investigación que requieres o planeas implementar sean accesibles y que estés capacitado para dominarlas”.
- Revisar otras tesis, publicaciones recientes y material online sobre tu área de estudios; solicitar sugerencias a especialistas, ya sean docentes, abogados o futuros empleadores del derecho; realizar un análisis minucioso junto a tu tutor, tus compañeros de tesis (en el caso que los tengan), son algunos mecanismos que puedes implementar para inspirarte y así facilitar una investigación de calidad todo está en tu toma de decisión correcta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, S. & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima

Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Recuperada de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>

Avilés, L. (2014). Hechos y su fundamentación en la sentencia, una garantía constitucional. EN Revista de Estudios de la justicia N° 4 (pp. 177-195) Recuperado de: <file:///C:/Users/ROSINA/Downloads/15040-1-40960-1-10-20110727.pdf> (18-10-2017)

Barranco, C. (2017), Sobre la claridad en las sentencias de la suprema corte de justicia de la nación en México, recuperado de, tesis para obtener el grado de maestría, <http://hdl.handle.net/20.500.11799/66173>.

Bernaola, C. (2010). Gestión por competencias en los Sistemas Formativos Policiales y su Influencia en la Calidad de Servicio, Perú: Universidad Alas Peruanas del Perú – Área de Derecho.

Bonilla, E., Hurtado, J. & Jaramillo, C. (2009). La investigación. Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico. Colombia: Alfaomega.

Calderón, A. & Águila, G. (2011). El AEIOU del derecho. Modulo penal. Lima- Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.

Calderón, A & Águila, G. (2011). El Nuevo Sistema Procesal penal: Análisis Crítico. Editorial EGACAL. Lima. Perú.

Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>

Campos & Lule (2012) La observación, un método para el estudio de la realidad. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>

Castillo, J. & Luján, M. & Zavaleta, R. (2004). RAZONAMIENTO JUDICIAL. Interpretación, Argumentación y Motivación de las Resoluciones Judiciales. Lima: Gaceta Jurídica.

Colomer, I. (2003). La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.

Cubas, V. (2009). El nuevo proceso penal peruano. Teoría y práctica de su implementación. Lima: Palestra.

Cubas, V. (2015). El nuevo Proceso Penal peruano. Teoría y práctica su implementación. (2da. Ed.). Lima: Perú: Palestra Editores.

Cruz, (2019) Derecho Procesal Constitucional, su interpretación y desarrollo jurisdiccional, Lima, Perú, Editora y librería Jurídica Grijley E.I.R.L. Volumen dos. Sexta Edición.

Chanamé, R. (2011) la constitución de todos los peruanos conocimientos básicos de la constitución, Lima, Editorial cultural peruana E.I.R.L.

Dromi, R. (2005) Derecho Administrativo, Argentina, El Búho E.I.R.L. Décima edición argentina, primera edición peruana.

El peruano. Diario Oficial. (2016). Aprueban: Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI.

Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016). Expediente N° 00307-2016-0-0201-JR-LA-01, segundo Juzgado de trabajo de Huaraz del distrito judicial de Ancash – Perú

García, (2015), *La Influencia del Ordenamiento Jurídico en el Funcionamiento de la Policía Nacional del Perú: Un Análisis de las Facultades Legislativas Para Reformar La institución Policial*. (Tesis Magister), Perú: La Pontificia Universidad Católica del Perú – Área de Derecho.

Guerrero, A. (2018), “La calidad de sentencias y su cumplimiento en las garantías de la administración de justicia en el Distrito Judicial de Lima Norte”, Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad Cesar Vallejo, Lima Norte, Perú.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Herrera, R. (2013). *La actuación de la equidad en la interpretación de las normas laborales*. IUS ET VERITAS.

Hinojosa, A. (2017). *Proceso Contencioso Administrativo*. Lima: Juristas editores.

Escobar, J., & Vallejo N. (2013), Medellín, “La motivación de la sentencia”, Tesis para optar el título de abogado, Universidad EAFIT, Escuela de Derecho, Medellín.

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

Montero, K. (2008), *Violación del Debido Proceso como Causal del Procedimiento de Revisión Penal; Reflexiones Acerca de su procedencia*. (Tesis de Licenciatura de Derecho),

Costa Rica, Universidad de Costa Rica Facultad de Derecho – Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.

Mori, F. (2005) El Proceso Administrativo Disciplinario. Edit. Rodhas, Tercera Edición, Perú.

Morón, J. (2011) Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, Lima Perú, Edit. El Búho E.I.R.L. Novena Edición.

Nieto, A. (2005) Derecho Administrativo Sancionador, Madrid: Tecnos, Cuarta Edición.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marco.

Lamas-Pucchio, L. (2013). Diccionario Penal y Procesal Penal. Primera Edición. Lima. Perú Editorial El Búho E.I.R.L.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR

León, R. (2008), Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, editorial Inversiones VLA & CAR SCRLtda.

Pacori, J. (2019) Manual Operativo del Proceso Contencioso Administrativo, Perú, Edit. Uby Lex Asesores SAC.

Pacori, J. (2018) Manual de Derecho Administrativo Disciplinario, Perú, Edit. Uby Lex Asesores SAC. Primera Edición.

Priori, G. (2007) Comentarios a la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, Perú, Edit. ARA Editores E.I.R.L. Tercera edición.

Real Academia Española. (2019). El Diccionario del Español Jurídico, recuperado de: <https://dej.rae.es/dej-lemas/distrito%20judicial>

Rubio, M. (2013) La Interpretación de la Constitución Según Tribunal Constitucional, Edit. Fondo Editorial de la pontificia Universidad Católica del Perú.

Salinas, P., & Cárdenas M. (2009), Método de Investigación Social, Primera Edición, Editorial Universidad Católica del Norte, Ecuador.

Sanchez, M. (200) Derecho de la Función Pública, Madrid: Segunda Edición.

Strauss, A., & Corbin J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquia.

Toyama, J., & Vinatea, L. (2015). Guía Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J., & Neyra, C. (2016). Users/acer-/Downloads. Obtenido de <file:///C:/Users/acer-/Downloads/16383-65114 1-PB.pdf>.

Ucha, (2011). El despido arbitrario.

Vinatea, M. (2013). Despido arbitrario. Lima: Universidad Pacífico.

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

## **Anexos 1. Sentencias de primera y segunda instancia**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCA SH JUZGADO  
ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ

EXPEDIENTE : 00330-2016-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : POR DEFINIR

JUEZ : T. Q, Y. O.

ESPECIALISTA : LL. CH, B. M

REPRESENTANTE : PROCURADOR PÚBLICO DEL PODER  
JUDICIAL

DEMANDADO : CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

DEMANDANTE : V R S K

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N°06

Huaraz, quince de agosto

De dos mil dieciséis. -

VISTA, la presente causa laboral, signada con el número 00330-2016-0-0201-JR-LA-01 seguido por V. R. S. K. contra la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH sobre RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO POR DESNATURALIZACIÓN, como pretensión principal; REPOSICIÓN EN EL CARGO DE TÉCNICO JUDICIAL EN LA PLAZA N° 33405 O EN OTRA DE SIMILAR NATURALEZA, POR HABERSE PRODUCIDO UN DESPIDO INCAUSADO Y PAGO DE REMUNERACIONES QUE SE DEVENGUEN DESDE EL DESPIDO INCAUSADO HASTA SU REPOSICIÓN, como pretensión originaria - accesoria, más intereses legales; tramitado en la vía del Proceso Ordinario Laboral.

I. PARTE EXPOSITIVA:

De la demanda: Aparece de autos, que de fojas 43 a 58 la accionante S.K. V. R, interpone demanda indicando que el día 01 de marzo de 2011 en mérito a sendos sucesivos contratos, bajo distintas modalidades contractuales, entre ellas Contratos Administrativos de Servicios (CAS), Contratos de Trabajo para Servicio Específico y Contratos de Suplencia.

Que, desde la fecha de su ingreso a su centro laboral (mediante concurso para una plaza CAS) ha laborado ininterrumpidamente hasta la fecha de su despido incausado; indica que reiteradamente, después de haberse vencido el plazo establecido en sus sucesivos contratos, la recurrente continuó laborando varios días sin que se hubiera suscrito previamente una prórroga del contrato preexistente o un nuevo contrato, lo que implica que sus contratos se han desnaturalizado, y por tanto, que su relación laboral se convirtiera en una a plazo indeterminado

Que, una situación que demuestra que sus contratos se han desnaturalizado es que la accionante siempre laboró en el Primer Juzgado de Paz Letrado de Huaraz y no en la plaza donde fue contratada; entre otros.

Que, mediante Resolución N° 01 de fecha 04 de abril de 2016, de fojas 59 a 60 se declara inadmisibile la demanda, otorgando un plazo de cinco días para que la accionante cumpla con subsanar las omisiones incurridas; es por ello que de fojas 63 se advierte que la accionante subsana dichas omisiones y como consecuencia de ello se emite la Resolución N° 02 de fecha 14 de abril de 2016, de fojas 64 a 67 admitiendo a trámite la demanda v señalando fecha para la audiencia de conciliación.

Audiencia de Conciliación: Citadas las partes a audiencia de conciliación conforme se aprecia del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fecha 08 de junio de 2016, de fojas 118 a 119, y estando a que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se dio por fracasada dicha etapa, toda vez que ambas partes se mantuvieron en sus posiciones; se fijó la única pretensión materia de juicio: Pretensión Principal- i) Reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado por sucesiva desnaturalización de contratos. Pretensión Objetiva originaria-accesoria. - i) Reposición al cargo de Técnico Judicial en la Plaza N° 33405 de la Gerencia Distrital de Administración de la Corte Superior de Justicia de Ancash o en otra plaza de similar característica, por despido incausado. ii) Pago de las remuneraciones que se devenguen desde el despido del cual ha sido víctima hasta su reposición efectiva, iii) Intereses legales, iv) Costos y costas del proceso.

Se emitió la Resolución N° 05, mediante la cual se tiene por apersonado al Procurador Público del Poder Judicial y se fija fecha para la audiencia de juzgamiento.

De la contestación de la Demanda:

## Del Procurador Público del Poder Judicial

De fojas 98 a 107, el Procurador Público del Poder Judicial, contesta la demanda indicando que respecto a la invalidez de los contratos CAS, ha quedado establecido que éste corresponde a un régimen especial que a su vez se encuentra constitucionalmente reconocido y que no puede ser desnaturalizado por el órgano jurisdiccional; por lo que lo pretendido por la accionante deviene en improcedente.

Que, respecto a la desnaturalización de los contratos para servicio específico, ¡se debe tener en cuenta que estos son! raros temporales tienen la duración que resulte necesaria, pudiendo celebrarse las renovaciones necesarias para la conclusión o término de la obra o servicio objeto de contratación. En el presente caso no se ha establecido expresamente un plazo de duración máxima para este tipo de contratos modales; sin embargo, se debe tener en cuenta que la fecha de terminación de los contratos modales podrá renovarse hasta la fecha de su culminación.

En cuanto a la simulación o fraude de las normas laborales, se debe tener en cuenta que en el presente caso la demandante no ha sustentado si la entidad demandada ha incurrido en causal de simulación o fraude.

Respecto a la desnaturalización de los contratos de naturaleza accidental (suplencia), se debe tener en cuenta que la accionante conocía que el vínculo de trabajo que suscribía era uno enmarcado dentro de la contratación sujeta a modalidad por tiempo determinado; por lo que el pretender negarlo resulta ser ilegal y arbitrario.

Que, el Poder Judicial se vincula contractualmente con su personal con un profundo respeto por el ordenamiento jurídico vigente, por lo que resulta extraño y sorprendente que la actora pretenda una reposición, va que el cese laboral se produjo al culminar el contrato de trabajo de la demandante, el día 29 de febrero de 2016.

De la contestación de la demanda del presidente de la Corte Superior de Justicia de Ancash

Que, de fojas 151 a 171 el presidente de la Corte Superior de Justicia de Ancash contesta la demanda sin embargo esta absolución no se ha efectuado dentro del plazo establecido en la norma además el mismo ha sido incorporado al proceso como interviniente Litis consorcial pasivo en el estado en que se encuentra el proceso, cabe añadir que se la puso en conocimiento la fecha para la audiencia de juzgamiento.

Audiencia de Juzgamiento: Se llevó a cabo la diligencia con asistencia de la parte demandante y litisconsorcio pasivo conforme obra en el Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fojas 179 a 182, oyendo los alegatos de apertura, posteriormente se procedió a la confrontación de posiciones; se indicaron los hechos no necesitados de prueba; se admitieron los medios probatorios ambas partes; no habiendo cuestiones probatorias v aculándose los medios probatorios admitidos, para que por último procedieran a exponer sus alegatos de clausura, de conformidad con artículos 44° a 47° de la Ley Nro. 29497; encontrándose la causa expedita para emitir sentencia.

## II. PARTE CONSIDERATIVA:

### PRIMERO: FINALIDAD DEL PROCESO

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

### SEGUNDO: DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario laboral es un mecanismo de protección de naturaleza procesal, orientada a solucionar los conflictos jurídicos de estirpe laboral, y en especial, los asuntos contenciosos que la ley señala como competencia de los juzgados especializados de trabajo, o de los jueces mixtos, en los lugares en los que no hubiera los órganos jurisdiccionales antes mencionados, con el propósito de llegar a realizar la justicia, y consecuentemente la paz social.

### TERCERO: INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN NORMATIVA

De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, se señala 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. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República"; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguíneo Raymondi como: "(...) algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico \, por lo tanto, de la convivencia social”

#### CUARTO: CARGA DE LA PRUEBA

El artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N°29497, señala que la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos y configura su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la misma, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales: A su vez el Numeral 23.4, señala "De modo paralelo, cuando corresponda concierne al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: Literal a) "El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad": asimismo, los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez, respecto de los puntos controvertidos fundamentar sus decisiones, conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos. Asimismo, es pertinente resaltar, en primer lugar, el valor de la oralidad dentro de la dinámica que encierra el nuevo proceso laboral, puesto que la sola presencia física de determinados documentos en el expediente judicial no, necesariamente, importa su enjuiciamiento y valoración si es que no fueron oralizados y/o explicados por la parte que los ofrece o postula (interesado) durante el momento estelar del proceso, esto es, la audiencia de juzgamiento, ello a merced de la real y efectiva influencia de la oralidad en el proceso laboral (sentido fuerte de la oralidad), la misma que se pone de especial manifiesto en relación a la prueba.

QUINTO: En este proceso, resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, sea porque son asentidos expresamente por la entidad demandada o

porque no han sido expresamente negados por ella, conforme al segundo párrafo del artículo 19° de la NLPT y en aspectos en que han coincidido ambos justiciables, en la audiencia de juzgamiento:

1. Fecha en que ingreso a trabajar la demandante a la Corte Superior de Justicia de Ancash desde el 01 de marzo de 2011, bajo la modalidad de contrato C.A.S.

2. Labores realizadas con contrato de suplencia desde 01 de febrero de 2015 al 29 de febrero de 2016.

SEXTO: Asimismo, los hechos que necesitan de actuación probatoria y cuyas pretensiones corresponde emitir pronunciamiento, son los que se detallan a continuación:

Pretensión principal:

Reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado por sucesiva desnaturalización de contratos.

Pretensión objetiva originaria – accesoria:

Reposición al cargo de Técnico Judicial en la Plaza N°33405 de la Gerencia Distrital de Administración de la Corte superior de Justicia de Ancash o en otra plaza de similar característica por despido incausado.

- Pago de las remuneraciones que se devenguen desde el despido del cual ha sido víctima hasta su reposición efectiva.

- Intereses legales.

- Costos y costas del proceso.

PRONUNCIAMIENTO DE FONDO

SÉPTIMO: DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS

- De los hechos:

La accionante sostiene haber suscrito contratos de administración de servicios - CAS desde el 01 de marzo del 2011 de los medios probatorios aportados en el presente procesos, consistente en los contratos de fojas 02 a 39, se acredita que la accionante inicialmente fue contratada a través de un Contrato Administrativo de Servicios - CAS, posteriormente fue contratada para cubrir licencias (Contratos de Suplencia) y finalmente como trabajadora sujeta a un contrato modal por Servicio

Específico; siendo que con Resolución Administrativa N° 124-2016-P-CSJAN-PJ de fecha 02 de marzo de 2016 se le dio término a su contrato temporal.

Que, de los medios probatorios aportados en el presente procesos, consistente en los contratos de fojas 02 a 39, se acredita que la accionante inicialmente fue contratada a través de un Contrato Administrativo de Servicios - CAS, posteriormente fue contratada para cubrir licencias (Contratos de Suplencia) y finalmente como trabajadora sujeta a un contrato modal por Servicio Específico; siendo que con Resolución Administrativa N° 124-2016-P-CSJAN-PJ de fecha. 02 de marzo) del 2016 se le dio término a su contrato temporal; estos medios probatorios han sido admitidos y actuados en la audiencia de juzgamiento; sin embargo, se hace necesario realizar el análisis correspondiente a fin de determinar si es que éstos se encuentran desnaturalizados v consecuentemente si le corresponde O NO su reincorporación.

#### DE LAS LABORES BAJO CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS

CAS y lo establecido por el Tribunal Constitucional

Sobre los contratos de administración de servicios, la Sala Suprema en la Casación N° 07-2012 - La

Libertad ha precisado: "(...) con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, conforme a su Cuarta Disposición Complementaria Final, vigente al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", es decir, desde el veintinueve de junio de dos mil ocho, se crea y regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el sector público laboral de nuestro país: (. . .) no es asimilable ni al régimen laboral privado regulado por Decreto Legislativo N° 728, ni al régimen laboral público, en el marco de lo normado por el Decreto Legislativo N° 276. En ese sentido, la Sala Suprema definió a la contratación administrativa de servicios, según el artículo 1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, en su texto originario, como el tipo de contratación que vinculaba a una persona natural con el Estado de manera "no autónoma", disposición que fuera posteriormente modificada por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM publicado con fecha veintisiete de julio de dos mil once, en donde se conceptualiza al Contrato Administrativo de Servicios - CAS como "(...) un régimen especial de contratación

laboral para el sector público, que vincula a la entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios obligaciones inherentes al régimen especial (...)", modificación efectuada a raíz de la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional en el sentido de que ese régimen de contratación administrativa de servicios era compatible con la Constitución, desde la fecha de su entrada en vigencia, es decir, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. Se determinó además que, si bien para acceder a tal modalidad de contratación basta la sola suscripción, dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional, cuál es -según se desprende de su texto- la inexistencia de relación laboral (encubierta o no bajo otra forma contractual),)1 el empleo de la contratación administrativa de servicios como medio de mejoramiento de la condición del servidor público.

En el presente caso se tiene que la accionante ingreso a laborar al Poder Judicial mediante concurso CAS y fue mediante ese contrato que desempeñó sus labores a partir del 01 de marzo del 2011 hasta Diciembre del 2011 tal como se evidencia del documento actuado en la audiencia y que corre a fojas 87, siendo ello así y habiendo concluido el contrato en la fecha indicada y teniendo en cuenta lo precedentemente expuesto se ha podido apreciar que el contrato CAS celebrado no adolece de ineficacia o invalidez alguna.

OCTAVO: DE LA CONTRATACIÓN MODAL: Contratos de Suplencia y contrato para obra o servicio específico.

8.1. De conformidad con el artículo 53° de la LPCL "Los contratos de trabajo sujetos a Modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como citando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes."; esta norma necesariamente debe concordarse con el artículo 4° de la misma LPCL acotada, que establece que "En toda prestación personal de servicios remunerados ) subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. III contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escritú y el segundo en los casos y con los

requisitos que la presente Ley establece (...); esto es, que mediante estas disposiciones legales se pone de manifiesto el principio de continuidad de la relación laboral, es decir que, es regla en el derecho del trabajo que la contratación laboral tenga vocación de permanencia, y en cambio, la excepción es que la contratación laboral tenga una duración determinada, de allí que de la sola verificación de la concurrencia de los elementos esenciales de la relación laboral se aplique la presunción legal de la existencia de un contrato de duración indeterminada; por tal razón y a fin de garantizar que el vínculo laboral tenga una duración equivalente a la naturaleza permanente o temporal del trabajo objeto de la relación contractual, se ha establecido en la propia ley modalidades contractuales, que son justamente las que identifica el artículo 53 de la LPCL, pero al mismo tiempo requisitos a los que deben sujetarse tales modalidades contractuales, siendo uno de ellos y que se deriva de la lectura del artículo acotado es de la causalidad de la contratación modal; al respecto, conviene citar al autor Wilfredo Sanguinetti cuando señala que: "(...) la norma sanciona de forma indubitable la exigencia de causalidad de la contratación temporal, valiéndose para ello de una cláusula general capaz de adaptarse con mayor flexibilidad a las circunstancias de cada caso concreto (...)" Asimismo, en relación a la presunción iuris tantum del carácter permanente de la contratación, el referido autor manifiesta que si bien dicha presunción puede ser revertida por la declaración de las partes contratantes sobre la temporalidad en la duración del contrato: "Ello no significa, sin embargo, que baste cualquier declaración de las partes sobre la temporalidad del vínculo para destruir la presunción, (...) para eludir los efectos de la presunción, mediarle la prueba en contrario de haber celebrado un contrato de duración determinada, no bastará con expresarlo así, sino que será preciso acogerse a alguno de los supuestos de temporalidad previstos por la Ley y cumplir con los requisitos."

8.2. Artículo 61° del TUO de la LPCL establece y define los contratos de suplencia, indicando que: "El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que se sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por ninguna causa justificada prevista en la legislación urgente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto

a su titular quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo”

8.3. El artículo 63° del TU O de la LPCL, regula que los contratos modales por servicio específico, son aquellos que se celebran con objeto previamente establecido y de duración determinada, y que en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión del servicio objeto de la contratación.

#### DE LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE SUPLENCIA Y CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO ESPECÍFICO.

NOVENO: La desnaturalización de un contrato modal, en cualquiera de sus categorías, supone una infracción sustantiva al contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo. Un primer razonamiento podría conducirnos a que sea la justicia laboral ordinaria aquella que repare la agresión frente a una desnaturalización y, sin embargo, el desarrollo de la jurisprudencia constitucional ha advertido que la desnaturalización de un contrato de trabajo, implica la eficacia restitutiva del derecho concernido, reservándose para la justicia laboral ordinaria la eficacia restitutiva del derecho afectado. En ese orden de ideas, la restitución implica una reincorporación del trabajador a su plaza de trabajo en tanto que el resarcimiento exige el abono de los sueldos por indemnización por despido a que hubiere lugar. En el primer caso, el senador se reincorpora a su plaza de trabajo sin más derechos que los propios que conservaba una vez concluida, inconstitucionalmente la relación de trabajo. En la segunda alternativa, el servidor perseguirá que la indemnización pueda resarcir en parte las afectaciones que involucra un cese no legal de la relación modal.

El Tribunal constitucional señala que, para determinar la desnaturalización de los contratos, resulta necesario el análisis y la resolución de la controversia tomando en consideración necesariamente las particularidades de cada caso en concreto, a fin de dar una respuesta jurídica adecuada. En el presente caso la dilucidación de la cuestión controvertida se centra en determinar si, pese a la suscripción de un contrato laboral a plazo determinado, éste ha sido desnaturalizado, circunstancia que originaría la existencia de una relación laboral cuya duración debe

presumirse como indeterminada, y que, como tal, debiera estar sujeta a los beneficios y obligaciones que la legislación laboral prevé para la finalización del vínculo laboral; si así fuese, la demandante sólo podía haber sido despedida por causa justa relacionada con su capacidad o conducta.

#### ANÁLISIS DE LO CONTRATO CELEBRADOS:

DECIMO: Del contrato por suplencia por la causal de realización de labores después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.

De la suscripción del contrato de trabajo por suplencia se puede apreciar que la accionante ingresó a laborar bajo esta modalidad con fecha 01 de enero del 2012 para cubrir la plaza del servidor Marco Rincón Meléndez, en el cargo de Auxiliar Administrativo 1 este contrato se prolongó hasta el 31 de mayo del 2013, respecto a los contratos celebrados se aprecia claramente que este se encuentra arreglado a ley; respecto al contrato de suplencia celebrados para cubrir la ausencias de los señores Sonia del Pilar Natividad Alvarado, Ada Bitha Espinoza Castillo, Franco Elio Valderrama Salvador el mismo que tuvo como fecha final el 31 de Enero del 2015, también se puede apreciar que cumplen con los requisitos establecidos en la ley. Ahora en lo referente a que si estos contratos exceden el límite permitido tenemos que la duración de este contrato sujeto a modalidad es la que resulte necesaria. Gómez Valdez señala que el plazo del contrato es el mismo de la ausencia del trabajador a reemplazar, o del período de reemplazo del puesto dejado vacante por la promoción del titular. Son contratos dies certus por excelencia, pues vencen automáticamente cuando el titular se reincorpora a sus labores habituales; la norma por su parte establece para este tipo de contratos el plazo máximo de 5 años, no habiendo superado esta modalidad de contratación el plazo indicado. Consecuentemente, teniendo en cuenta que en los contratos de suplencia suscritos entre la actora y la emplazada no se ha superado el plazo no se ha desnaturalizado el contrato por este supuesto.

DECIMO PRIMERO: Del contrato por servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.

La accionante indica que como puede advertirse de los contratos que se anexan como prueba, una situación reiterada fue que después de haberse vencido el

plazo en los sucesivos contratos la recurrente continuó laborando varios días sin que se hubiera suscrito previamente una prórroga del contrato pre existente o un nuevo contrato lo que implica que dichos contratos se hayan desnaturalizado.

De la suscripción del contrato para servicio específico se puede apreciar que el primero de estos contratos se celebra con fecha 01 de febrero del 2015 al 28 de febrero del mismo año, vencido el mismo se suscribe un nuevo contrato con fecha 06 de marzo del 2015, con vigencia desde el 01 de marzo, los posteriores meses se suscribe este tipo de contratos con lechas 07 de abril, 07 de mayo, 05 de junio 07 de julio, 07 de agosto, 05 de setiembre, 07 de octubre, 09 de noviembre, 09 de diciembre, 08 de enero del 2016 y 09 de febrero del 2016, todos con vigencia desde el primer día del mes; sin embargo la premisa normativa no solo es el hecho de haber suscrito el contrato en fecha posterior o como lo señala la demandante que se haya seguido prestando servicios efectivos, sino que expresamente se señala que es luego de concluida la obra materia de contrato sin haberse operado renovación.

En ese sentido, ALONSO OLEA señala respecto al contrato por obra o servicio determinado "(...) ni es de duración indefinida, ni es de duración determinada (...) determinada es la obra o servicios de que se trate, no la duración de su ejecución, ni por tanto, la duración del contrato; se trata de una ejecución que aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta (...). Refiriéndose al mismo contrato, Martín Valverde ha referido lo siguiente "(...) su objeto es la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa; obras cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta", líneas más adelante refiere que: "(...) la duración de este contrato será la necesaria para la realización de la obra o servicio contratado (...)."

En el presente caso el servicio específico para el cual se contrata a la accionante se establece en la cláusula primera al indicarse la causa objetiva de la contratación o finalidad del contrato lo siguiente "para el cumplimiento de sus fines y objetivos requiere cubrir necesidades de recursos humano) a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta", lo mismo sucede con los contratos celebrados en el mes de abril a noviembre del año 2015, es decir se establece de manera parca "la causa objetiva determinante de la contratación" en ese sentido, los términos del pacto contractual en referencia no satisfacen suficientemente las

exigencias de causalidad de la contratación temporal, pues, no llena la exigencia del artículo 53 de la LPCL, de justificar de manera adecuada las razones por las que se emplea un contrato modal (excepcional) en lugar de utilizar un contrato a plazo indeterminado que es la regla. En efecto, analizando los términos del indicado contrato, se tiene que la simple especificación del "cumplimiento de la meta y objetivos resulta un dato intrascendente para los efectos de justificación la eventualidad de la contratación. Tampoco justifica el del contrato de servicio específico, porque ni en las cláusulas del contrato ni durante este proceso, se ha argumentado y justificado que "el cumplimiento de lo fines y objetivos" realmente constituya una situación transitoria, del centro de trabajo. Refiriéndose a la transitoriedad, Arce Ortiz la complementa con la de complementariedad, señalando que: "(...) Las actividades estrictamente transitorias de cualquier empresa, complementando de esta forma a las labores permanentes. Los espacios de acción de las actividades permanentes y temporales son distintos y entran en juego separadamente, cada vez que lo requiera la necesidad empresarial" Sobre lo mismo, el Tribunal Constitucional alude a las "labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en labores objetivas" (fundamento 10 de la STC 10777-2006-PA/TC).

En efecto, no cabe duda que "el cumplimiento de lo fines y objetivos", no solamente existe "durante el periodo a que se contrae el presente contrato", sino que se trata de una actividad permanente de la demandada en esa medida, no resulta válido esgrimir como justificante para establecer el objeto del contrato de servicio específico de la demandante, una actividad de la empleada no sólo permanente, sino consustancial a su fin institucional. Resulta fundamental, pues, en este tipo de contratos, establecer el carácter determinado de la obra o servicio de que se trate, resultando secundario la duración de su ejecución, aun cuando no está prohibido establecer un plazo, el cual resulta ser indicativo, pero lo realmente definitorio, es el pacto en torno a la determinación del servicio específico de que se trate, el cual, según lo ya señalado, debe aludir a una actividad transitoria y temporal del empleador.

En el caso de autos, es indudable que la causa de la contratación modal, especificada en la primera cláusula del contrato, además de aludir a actividades permanentes del centro de trabajo, carece de autonomía y sustantividad propias

dentro de la actividad de la demandada, pues, tal como está pactada, no nos permite identificar ni juzgar, cuál es la duración necesaria para la conclusión del servicio pactado, el cual, en aplicación del artículo 53 de la -LPCL- y de la doctrina jurisprudencial constitucional citada, debe atender a una necesidad transitoria v no permanente del empleador. Tal exigencia, no puede entenderse satisfecha con la inclusión en la cláusula analizada, de un plazo y termino del contrato, pues, como va se ha señalado, éstos no resultan centrales para definir la naturaleza temporal de la obra determinada o del servicio específico ni sustituye la obligación legal de justificar la transitoriedad de la contratación, pues, si la norma legal exige que la duración del contrato debe ser la que resulte necesaria para concluir la obra o servicio, la cláusula del contrato en la que se haga constar la observancia de la causalidad de la contratación modal debe lograr determinar la autonomía y sustantividad del objeto del contrato, lo cual, como se insiste, no se aprecia en el caso de autos. A mayor abundamiento cabe indicar que no es razón suficiente invocar el cumplimiento de sus fines y objetivos como justificación de la contratación modal, pues el cumplimiento de los fines y objetivos tiene un plazo indeterminado si es que ésta no va aparejada de la observancia estricta de los requisitos legales contenidos en la normatividad vigente, a los que debe agregarse la ostensible ausencia de riesgo administrativo que si bien no es un elemento estructural para la validez del acto jurídico, si denota el grado de incumplimiento de la demandada de sus obligaciones laborales en cuanto a la observancia de los requisitos legales de la contratación sujeta a modalidad.

En consecuencia, se concluye que la demandada no cumplió con los requisitos para la validez de los contratos modales suscritos, toda vez que no justificó la causa objetiva determinante de dicha contratación modal, no habiéndose demostrado la excepcionalidad de su celebración por necesidades reales del Poder Judicial; por tanto, las alegaciones de la actora sobre la desnaturalización de los contratos modales han quedado plenamente acreditadas.

**DECIMO SEGUNDO:** De la causal de simulación o fraude a las normas establecidas en la contratación por servicio específico.

Durante la audiencia se ha señalado que a pesar de que la accionante suscribió contratos de suplencia y de servicio específico aquella no realizó las funciones del

personal suplido y menos laboró en la plaza fija la cual fue contratada, sino que fue destinada para que preste servicios en el Primer Juzgado de Paz Letrado I de Huaraz, esta aseveración no ha sido negada ni contradicha en la audiencia de juzgamiento, por lo que respecto a ello se debe proceder a aplicar el principio doctrinario de la primacía de la realidad el mismo que se entiende que en caso de discordia entre lo que ocurre en los hechos con las formalidades o apariencias, debe darse preeminencia a los primeros, en razón de que en materia laboral lo que ocurre en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en los documentos. Id Tribunal Constitucional en las sentencias emitidas en los expedientes N° 1022-2003-AC/TC, 1512-2003-AA/TC y 2607-200.3-AA/TC, expresa que "el principio de Primada de la Realidad, resulta determinante... ya que en caso de discordancia entre

lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe atollarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos". Cabe destacar que la demandada, pese a que el presente, es un proceso ordinario, en el que las partes tienen amplias posibilidades de argumentación y prueba, no ha aporrado elementos de juicio ni de prueba principio dispositivo de los que sea posible deducir la naturaleza temporal del servicio pactado, denotando con ello orfandad probatoria de su tesis contradictoria lo que conlleva a establecer la realización de labores en una plaza distinta para la cual fue contratada este hecho no hace más que acreditar que para eludir el cumplimiento de la normativa laboral que obligaría a la contratación de un trabajador a plazo indeterminado, el empleador en el presente caso a aparentado o simulado observar las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad evidenciándose la existencia de fraude o simulación en dicha contratación, por tanto la demanda debe ser estimada en este aspecto.

#### DECIMO TERCERO: DE LA REPOSICIÓN EN EL TRABAJO POR DESPIDO INCAUSADO y DE LA LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO Y EL PRECEDENTE HUATUCO

##### Del despido incausado

El despido incausado opera 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. Así, el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que la relación laboral se extingue por el despido

del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relaciónenla con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31 del mencionado Decreto Supremo señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarte por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez- Además, para que se configure una falta grave deben concurrir cuatro elementos calificativos: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad, por lo que la legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

Cabe tener presente entonces que el despido incausado, se presenta cuando "Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle cansa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique", y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo "(...) no es válido afirmar que la eficacia restitutoria entiéndase la reposición. De la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja étnicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en la ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan tos justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí (...)", por lo tanto,, la reposición derivada de un despido incausado (además del nulo y fraudulento) puede ser dispuesta por el juez laboral.

¡En este mismo sentido, se hace necesario advertir lo señalado por el Tribuna! Constitucional en cuanto a la adecuada protección contra el despido, la misma que

se encuentra contemplado en el artículo 27° de la Constitución, al establecer que no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo); sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

De la Ley marco del empleo Público

El artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175, el cual se hallan inmersos todos los servidores públicos con independencia del régimen laboral, señala que: "El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades", siendo que su inobservancia constituye una vulneración al interés general que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueve, ordena o permita.

Al respecto la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA en LA CASACIÓN LABORAL N° 11169-2014-LA LIBERTAD, indica:

Décimo Tercero: Importancia de la meritocracia para el ingreso a la función pública

La Ley Marco del Empleo Público N° 28175, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad: en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como los ascensos en el empleo público deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública, así como los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso

de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

La importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo 040-2014-PCM. Reglamento de la ley del Servicio Civil.

Décimo Cuarto: Aplicación de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público al Poder Judicial.

El Poder Judicial constituye uno de los Poderes del Estado, cuyos trabajadores se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada desde el doce de abril de mil novecientos noventa y seis, de conformidad con el artículo 1° de la Ley N°26586. Poder del Estado que al formar parte de la administración pública le resulta aplicable la Ley TV" 28175, Ley Marco del Empleo Público conforme lo establece el numeral 3) del artículo 111 del Título Preliminar de la citada norma

Décimo Quinto: Interpretación del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Teniendo en cuenta que uno de los fines del recurso de casación es la unificación de la jurisprudencia laboral nacional, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en base a los fundamentos expuestos en los considerandos anteriores, establece que la correcta interpretación del artículo 5° de la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público es la siguiente: El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita.

Del precedente Huatuco

Se debe tener en cuenta que el Tribunal Constitucional ha emitido el precedente vinculante en el expediente N° 05057-2013-PA/TC — Rosalía Huatuco, Fundamento 18, lo siguiente:

“18. Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículo 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que es/a modalidad del Decreto Legislativo 28175 en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto legislativo 28175 para el sector privado”

Al respecto la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA en LA CASACIÓN LABORAL N° 11169-2014-LA LIBERTAD", considerando Décimo Sexto: Aplicación del Precedente Constitucional Vinculante N° 5057- 2013-PA/TC (...) lista Sala Suprema considera dejar establecido que las reglas expresadas por el Tribunal Constitucional en el Precedente Constitucional Vinculante N° 05057- 2013-PA/TC. están referidas a una pretensión en la que se ha discutido la desnaturalización de contratos temporales y como consecuencia de ello se ha solicitado la reposición de un trabajador con vínculo laboral terminado en su puesto habitual de trabajo; es por ello, que este colegiado, comparte el criterio del Tribunal Constitucional solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente, en que no procederá ordenarse la reposición a su puesto de trabajo sino el pago de una indemnización;..."

Entonces, el precedente Huatuco establece tres condiciones para que proceda la reposición de un trabajador de entidad pública sujeta al régimen laboral privado: que la plaza esté prevista en los documentos de gestión institucionales, que la plaza sea de duración indeterminada, y que el trabajador haya accedido a la plaza mediante concurso público. Con dichas condiciones el Tribunal imposibilita la reposición de aquellos trabajadores contratados mediante modalidades temporales (CAS, locación

de servicios, servicios de terceros, etc.) que son la mayoría de servidores estatales y que bajo su criterio jurisprudencial anterior del Tribunal Constitucional podían apelar a la desnaturalización de sus contratos y al principio de primacía de la realidad para obtener la denominada protección restitutoria contra el despido.

#### Del caso bajo análisis

Teniendo como marco lo establecido precedentemente en este considerando y habiéndose determinado la validez de los contratos CAS y que la contratación modal por suplencia no han sido objeto de desnaturalización procederemos a analizar si existió un despido incausado y si corresponde la reposición respecto a los contratos por servicio específico los mismos que se encuentran desnaturalizados, así tenemos:

En el presente caso, la accionante alega haber sido despedida sin causa alguna el 29 de marzo de 2016, siendo que el 01 de marzo de 2016 ya no se le permitió laboral; ello se corrobora con lo dispuesto mediante resolución administrativa 124-2016-P-CSJAN/PJ y el Memorándum 880-2016-P-CSJAN/PJ, mientras que la emplazada refiere que se dio termino a su contrato temporal; sin embargo, encontrándose desnaturalizados los contratos dicha explicación no constituye en modo alguno causal para que proceda el cese de un trabajador, máxime si como en el caso de autos, la accionante ya había alcanzado el derecho a la protección contra el despido; es decir desde el inicio de su relación mediante contratos por servicios específicos, a la fecha del despido ya habían transcurrido más de tres meses, lo que significa que había superado en exceso el período de prueba, por lo que no podía ser despedida sino por causa justa prevista en la ley.

En este sentido, el artículo 27 de la Constitución Política establece que todo trabajador tiene derecho a una protección adecuada contra el despido arbitrario, aspecto que tiene íntima vinculación con el derecho constitucional al trabajo previsto en el artículo 22 del mismo cuerpo normativo, cuyo contenido esencial "... implica dos aspectos-, el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a la que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa"

Estando a los hechos en que se suscitó el despido de la actora, no ha existido una causa justa, así tampoco ha cumplido el trámite previsto en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo 003-97-TR se determina que la demandada ha despedido a la actora de manera incausada.

#### Respecto a la reposición

De acuerdo con lo previsto en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (Art. 38), la comisión de un despido arbitrario genera el pago de una indemnización y, solo en determinados casos, se puede acceder a la reposición vía acción de nulidad de despido. Sin embargo, los derechos laborales no pueden ser vistos exclusivamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria, ya que en los últimos años, el derecho constitucional mediante los pronunciamientos del tribunal Constitucional, ha ejercido una gran influencia en la protección constitucional del Derecho al Trabajo y, especialmente, en la protección contra el despido, reconociendo el derecho de los trabajadores a su reposición en el puesto de trabajo, luego de haber efectuado una interpretación del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, al reconocer que la protección contra el despido arbitrario es un mandato constitucional al legislador que no puede interpretarse como un encargo abierto y que habilite al legislador a efectuar una regulación legal que llegue a vaciar de contenido el núcleo duro de este derecho constitucional (STC EXP. 1124-2001-AA/TC)

Bajo este contexto el Tribunal Constitucional en el expediente 05057-2013-PA/TC caso Huatuco establece los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 como precedente vinculante fundamentos que han sido indicados precedentemente por lo que huelga redundar sobre ellos Cabe hacer hincapié que si bien este precedente se dio en el marco de un proceso de amparo, se debe tener en cuenta que este rige para la modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, por lo que a fin de determinar si al accionante le asiste el derecho o no a ser repuesto se realizarán algunas precisiones:

a) Respecto del régimen laboral de la actora: El régimen laboral al que se encontraba adscrita desde su fecha de inicio de labores es el de servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Por lo tanto, sería de aplicación lo establecido en el precedente señalado.

b) En lo relativo a la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil : El Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la administración pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del decreto Legislativo 728 para el sector privado".

c) En este asunto tenemos primero que el contrato modal por servicio específico ha sido desnaturalizado y que se ha acreditado el despido incausado, sin embargo de lo glosado se colige que para acceder a un puesto de trabajo de la Administración Pública, se requiere necesariamente que la plaza a ser cubierta sea sometida a concurso público, situación que no ha ocurrido en el presente caso; por lo que estando a lo establecido por el Tribunal Constitucional en el precedente Huatuco, la reposición invocada por la accionante no es procedente, ya que no se ha acreditado que la accionante haya accedido a la plaza, que pretende ser repuesta, a través de un concurso público, y que no habiendo solicitado alternativamente la indemnización por el despido sufrido no es posible emitir pronunciamiento al respecto.

#### PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto por 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, la Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas; impartiendo justicia a nombre de la Nación, la señora JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE HUARAZ;

#### FALLA:

1. DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por V. R. S. K. contra la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH

Sobre "El reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado por Desnaturalización, y Despido incausado".

2. INFUNDADA respecto a la REPOSICIÓN en el cargo de técnico judicial en la plaza N° 33405 o en otra de similar naturaleza, y pago de remuneraciones devengadas.

3. INFUNDADA respecto al pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

4. ARCHIVASE los actuados en el modo y forma de Ley.

5. NOTIFIQUESE a las partes con la presente sentencia conforme al ordenamiento jurídico vigente.

2. Sentencia de segunda instancia

EXPEDIENTE : 00330-2016-0-0201-JR-LA-01

MATERIA : POR DEFINIR

RELATOR : V. S.L.S.

EMPLAZADO : PROCURADOR PÚBLICO DE LA CORTE SUPERIOR DE

JUSTICIA DE ÁNCASH -

DEMANDADO : PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE

ÁNCASH

DEMANDANTE: V. R., S. K.

SENTENCIA DE VISTA EMITIDA POR LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Huaraz, diecinueve de setiembre del dos mil dieciséis.

VISTOS: Con la certificación que antecede, habiendo hecho uso de la palabra ambas partes del proceso y producida la votación con arreglo a Ley, se procede a emitir la siguiente resolución:

I. MATERIA DEL RECURSO

Apelación interpuesta por la demandante, contra la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha quince de agosto del dos mil dieciséis, inserta en autos de fojas ciento ochenta y dos a doscientos uno, en los extremos que resuelve declarar infundada la demanda interpuesta por V. R. S. K, contra la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH, respecto a la reposición en el cargo de técnico judicial en la plaza N° 33405 o en otra de similar naturaleza, pago de

pensiones devengadas e infundada-respecto a! pago de intereses legales, costas y costos del proceso, con lo demás que contiene al respecto.

## II. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

La demandante fundamenta su recurso de apelación contra la sentencia que declara infundada la pretensión de reposición, pago de costas en lo siguiente: a) El Juzgado ha omitido que en la audiencia de juzgamiento su parte sostuvo que desde el inicio de labores lo hizo en ¡a misma plaza del primer juzgado de paz letrado de Huaraz en que se mantuvo hasta que fue despedida hecho no cuestionado por la contraparte lo que acredita que el contrato CAS fue simulado y fraudulento y por ende nulo e ineficaz ya que jamás laboró en la plaza del señor Marco Antonio Rincón Meléndez e! supuesto trabajador reemplazado, situación que se reitera en los contratos de suplencia pues en estos casos tampoco laboró en las plazas de los trabajadores que supuestamente reemplazo o suplió, lo que jamás fue contradicho o negado por la contraparte; b) Dichos errores se agravan si respecto a los contratos sujetos a modalidad por suplencia no se ha examinado el hecho que el demandante laboró sin contrato alguno al vencimiento de cada contrato lo que implica que se hayan desnaturalizado lo que ha sido inadvertido por el Juzgado teniendo como fecha de suscripción hasta siete días después del vencimiento aunado a que la propia demandada afirmó que a la demandante se le cancelaron todos los meses completos; c) No queda duda que respecto al extremo de reposición el Juzgado incurre en error al no considerar que la demandante ingresó a laborar por concurso, pues su ingreso fue por contratación CAS hecho aceptado y no negado lo que implica que no le sean aplicables los alcances del precedente Huatuco máxime si sus labores las realizó en la misma plaza desde que ingresó hasta su despido; no habiendo desempeñado jamás labores en las plazas de los señores trabajadores Marco Antonio Martín Rincón Meléndez, Ada Bitha Espinoza Castillo, Sonia del Pilar Natividad Alvarado ni Franco Elio Valderrama Salvador; ante ello al haber sido despedida procede la reposición; d) Respecto del extremo del pago de costas y costos resulta evidente que la parte vencida debe cancelarlas debiendo revocarse la sentencia.

## III. CONSIDERACIONES DE LA SALA.

PRIMERO: Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no solo la revisión de los errores indicando sino también de los errores in procedendo, siendo

que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgado.

SEGUNDO: El Tribunal constitucional ha establecido como precedente vinculante que no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado de los trabajadores del sector público que, pese a acreditar la desnaturalización de sus contratos temporales o civiles, no hayan obtenido una plaza en virtud de un concurso público de méritos. El trabajador despedido únicamente podrá solicitar una indemnización en el proceso laboral.

El ingreso a un puesto de trabajo a plazo indeterminado en la Administración Pública exige necesariamente un previo concurso público de méritos. Por ello, los jueces no podrán disponer la reposición laboral de un trabajador del sector público si no se comprueba, además de la arbitrariedad del despido, que previamente ha ganado un concurso público para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

El Colegiado del Tribunal Constitucional señaló que "el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito". Para ello, ¡en los concursos públicos deberá evaluarse! a capacidad, méritos y habilidades de los participantes, además de la idoneidad para el cargo al que postula y su comportamiento ético. Asimismo, la evaluación deberá caracterizarse por su transparencia y objetividad, evitando actos que pongan en duda el carácter meritocrático del concurso. Así lo determinó el Tribunal Constitucional en su más reciente precedente vinculante, emitido a raíz del proceso de amparo iniciado por Rosalía Huatuco (Exp. NQ 05057-2013-PA/TC) el año pasado. La regla antes señalada será vigente a partir del día siguiente de su publicación del diario oficial El Peruano, incluso para los procesos de amparo que actualmente se encuentran en trámite.

TERCERO: Que, asimismo el Tribunal Constitucional, esbozo los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N9 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho' constitucional a una

protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen/ laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados, salvo que hayan hechos que probar como en el caso de autos: correspondiendo en dichos casos la vía ordinaria laboral.

Problema a resolver.

CUARTO: Que, ¿es materia de! presente proceso determinar- si al actor corresponde la reposición en el cargo de técnico judicial en la plaza Na33405 de I Gerencia Distrital de administración de la Corte Superior de Justicia de Ancash o en otra plaza de similar característica, por despido incausado; y el pago de costos costas.

QUINTO: Que; el apelante refiere que el Juzgado ha incurrido en error al consignar que los contratos de suplencia fueron desde el 01 de febrero del 2015 hasta el 29 de febrero del 2016 cuando lo real es que también existieron contratos por servicio específico en dicho lapso de tiempo; al respecto conforme se aprecia de autos y de la misma sentencia en el considerando décimo primero el A-quo en ningún momento refiere que en dicho lapso de tiempo se celebraron contratos de suplencia sino por el contrario titula dicho considerando: "Del contrato de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos luego de concluida la obra materia del contrato sin haberse operado la renovación"; y en dicho considerativo se refiere a los contratos de trabajo por servicio específico suscritos entre las partes a partir de! 01 de febrero del 2015 hasta febrero del 2016 lo cual se corrobora con los contratos por servicio específico obrantes de folios 27 a 39.

SEXTO: Por otro lado el apelante refiere que del mismo modo el Juzgado ha omitido que en la audiencia de Juzgamiento el demandante ha sostenido que desde el inicio de sus labores lo hizo en la misma plaza del primer Juzgado de paz letrado de Huaraz en el que se mantuvo hasta que fue despedida, lo que tiene enorme relevancia pues acredita que el primer contrato CAS fue simulado y fraudulento y por ende nulo e ineficaz ya que jamás suplió en las plazas para las cuales fue contratada; al respecto es criterio del Tribunal Constitucional sobre la concepción de la pretensión1 "Así, entre los componentes de toda pretensión procesal se encuentra el petitium y la causa petendi; mediante el primero, se expresa con claridad y

concreción lo que se pide al órgano jurisdiccional y, mediante la segunda (causa petendi), se expresan los hechos que sirven de sustento al pedido; dicho de otro modo, está constituida por la indicación y la determinación del hecho constitutivo del derecho al bien perseguido, es entonces la razón, el por qué deja demanda; entre uno y otro elemento o componente se exige plena congruencia, conexión lógica o coherencia, de allí que "(...) el Juez debe calificar los hechos expuesto por las partes y la relación sustancial, prescindiendo de la calificación efectuada por los litigantes. Debe determinar la causa petendi y siempre que no se aparte de los hechos afirmados ni modifique su objeto";

SEPTIMO: En este sentido de lo expuesto se aprecia que el demandante en su escrito postulatoria obrante de folios 43 a 58 consigna de manera expresa como petitorio: Reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos y en acumulación objetiva originaria solicita su reposición y el pago de remuneraciones devengadas; y plantea la siguiente teoría del caso:

1. Premisa I: La relación laboral con la entidad demandada es una a plazo indeterminado por haber operado la desnaturalización de los sucesivos contratos sujetos a modalidad; por haber laborado después de la fecha de vencimiento del plazo; haber continuado laborando sin renovar oportunamente los sucesivos contratos por servicio específico; y por existir simulación y fraude a las normas legales vigentes en los contratos de servicio específico;

2. Premisa II: Tratándose de una relación a plazo indeterminado el empleador incurrió en despido incausado al prescindir de sus servicios sin causa alguna;

3. Premisa III: Que procede ordenarse además el pago de remuneraciones devengadas;

Como podrá apreciarse el demandante en su demanda no ha señalado como pretensiones ni lo ha expresado en sus fundamentos de hecho que lo que solicita es que se declare nulo e ineficaz el contrato CAS por simulación y fraude ni tampoco sostiene que en los contratos de suplencia jamás suplió a ningún a ningún trabajador; sin embargo en forma por demás incongruente en su recurso de apelación incluye pretensiones que no las ha consignado en su demanda, lo cual no es coherente con el proceso; sin embargo a pesar de ello como se aprecia de los considerativos noveno,

décimo y décimo segundo el A-quo si se ha pronunciado al respecto (no ha omitido el pronunciarse como erróneamente afirma el actor, donde incluso establece: "...el empleador en el presente caso aparentando o simulando observar las condiciones que exige la ley para la suscripción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad evidenciándose la existencia de fraude o simulación en dicha contratación, por tanto la demanda debe ser estimada"; esto refiriéndose a que el actor no laboró en la plaza para la cual fue contratada, sino que fue destinada para que preste servicios en el Primer Juzgado de Paz letrado de Huaraz; y esto evidentemente no le causa ningún agravio al actor sino por el contrario es por ello que se declara fundada la demanda; aparte de ello hasta el recurso de apelación como se aprecia del mismo obrante de folios 211 a 214 está dirigido a la sentencia: "En cuanto declara infundada la pretensión de reposición, y pago de costas y costos"; siendo inamparable su apelación en cuanto a este extremo;

OCTAVO: Respecto a lo que refiere el apelante de que se laboró sin contrato alguno con posterioridad al vencimiento de cada uno de los contratos por suplencia lo que no ha sido analizado por el Juez y que ello significa que se habrían desnaturalizado; se debe tener en cuenta que como se advierte de la propia sentencia del décimo considerando de la misma; el A-quo si ha analizado debidamente esta pretensión del actor titulando inclusive el mismo: "Del contrato por suplencia por la causal de realización de labores después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite permitido; concluyendo que los contratos al no superar el plazo no se han desnaturalizado; y en efecto el mismo DS 003-97\_TR establece: "Artículo 739.- 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"; de la misma norma se infiere que el propio empleador tiene hasta quince días para presentar el contrato ante la autoridad administrativa; y el sólo hecho de que el mismo haya sido suscrito una semana o siete días después de su inicio, no lo invalida por cuánto en los mismos contratos se especifica claramente la vigencia y los mismos fueron firmados por el propio demandante en señal de aceptación y conformidad; máxime si el artículo 77 de la misma norma aludida establece: "Artículo 77º.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo

estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas 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", no habiendo incurrido en ninguno de estos supuestos los contratos de trabajo de suplencia sólo por el hecho de haber sido suscritos con posterioridad a la vigencia de los mismos; por lo que en cuanto a este extremo resulta inamparable la apelación de la demandante.

NOVENO: Por último; respecto a lo cuestionado por el demandante en su apelación respecto a la inaplicación de los alcances del precedente Huatuco por el hecho de haber ingresado por concurso pues su ingreso fue por CAS; es necesario aclarar que la Corte Suprema en reiterada jurisprudencia ha concluido que el llamado Precedente Huatuco no puede ser aplicado en los siguientes casos 2: a) Cuando se busque la nulidad del despido alegando que los motivos fueron de discriminación, situación de embarazo, afiliación sindical y los otros supuestos contenidos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales; b) Cuando el trabajador afectado sea servidor público acogido al régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276) o incluidos en la Ley N9 24041 (servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios); c) Cuando el trabajador demandante sea obrero municipal sujeto al régimen laboral de la actividad privada; d) Cuando el trabajador perjudicado haya mantenido el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS); e) Cuando el trabajador afectado sea servidor público conforme a la Ley del Servicio Civil; f) Cuando el trabajador demandante sea un funcionario, político, funcionario de dirección o de confianza.

DÉCIMO: De la misma forma la reiterada jurisprudencia ha establecido que resulta posible apartarse del precedente Huatuco (STC Exp. N° 05057-2013-PATC) si se logra establecer que existen diferencias entre el caso que originó dicho precedente vinculante y el caso que corresponde resolver, esto es, aplicando la técnica del distinguishing. Para ello, debe tenerse en cuenta los fundamentos tácticos

que originaron el precedente y los fundamentos jurídicos que puede extraerse de la ratio decidendi; sin embargo, resulta claro que el ingresar a laborar mediante contrato CAS, aunque el ingreso haya sido por concurso; ¡no implica que como en el caso de autos, el actor haya tenido la condición de trabajador a plazo indeterminado por el solo hecho de haber ingresado por concurso CAS, más aún el precedente vinculante recaído en el EXP. N 9 00002-201Q-PI/TC ha dejado claramente establecido: 26. Por lo que se puede tener, ¡como primera conclusión, que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes. No obstante, ello, corresponde determinar si es que forma parte o complementa a alguno de ellos. Ello resulta de vital importancia, dado que permitirá que el Tribunal Constitucional, dentro de una gama de posibilidades que van desde la inconstitucionalidad material con la consiguiente derogación de la norma impugnada, precisando los efectos de ello, hasta la declaración de su constitucionalidad, elija un pronunciamiento simple, o uno sujeto a ciertas reglas interpretativas para hacer compatible el contenido de la norma impugnada con el texto constitucional. 27. ¡En el caso del Decreto Legislativo N.º 276, que promulga la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se advierte -efectos de la presente sentencia-, que el ingreso a la carrera pública está sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos (artículo 12g), tales como ser ciudadano en ejercicio; acreditar buena conducta y salud; reunir los requisitos propios del respectivo grupo ocupacional; aprobar el concurso de admisión; así como los demás que señale la ley. Además, el ingreso a la Carrera Administrativa debe hacerse por el nivel inicial de cada grupo ocupacional, siendo necesario para ello la existencia de vacantes presupuestadas, pues de otro modo no podría entenderse lo expuesto en el artículo 139 cuando se dispone que "Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad".

DÉCIMO PRIMERO: Asimismo, en dicho precedente vinculante se agrega expresamente: "30. De todo lo expuesto, se puede extraer, como segunda conclusión, que, para ingresar al sector público, tanto en el régimen laboral público como en el privado, resulta necesario no solo la existencia de una plaza vacante, que debe encontrarse previamente presupuestada, sino además que no exista impedimento para que aquella sea cubierta a través del mecanismo idóneo para tal efecto. 31. Por ello, al tomar en cuenta cómo regulan estos sistemas el acceso a la carrera pública

independientemente del régimen laboral aplicable y al compararlos con el contenido en el Decreto Legislativo N° 1057, se advierte que este no es complementario de ninguno de tales regímenes, dado que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente.

32. Esta posibilidad ha sido implícitamente aludida por la parte demandante, la que propuso como una alternativa para "salvar" la inconstitucionalidad de la norma, que a través de una sentencia interpretativa se equipare dicho sistema de contratación, con el previsto en el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

33. En ese sentido se propuso realizar un análisis bajo los presupuestos del principio derecho de igualdad sin embargo, considera el Tribunal Constitucional que ello no es posible, dado que no nos encontramos frente a regímenes o sistemas laborales que tengan ¡a misma naturaleza o características, pues el acceso a ellos, es de diferente naturaleza como se ha sido advertido precedentemente, lo que justifica un trato diferenciado, no siendo por ello necesario, para criterio de este Colegiado, que se aplique el test de igualdad. No escapa a este Colegiado, además, que, de aceptarse dicha propuesta, se permitiría que quienes no forman parte de la carrera pública ingresen a ella, sin que se verifique la existencia de una plaza presupuestada vacante, sino que, además, lo harían en un régimen laboral que incluso probablemente no sea el aplicable en la entidad en que se labora, pues como ocurre en muchas de ellas, el régimen laboral aplicable es el previsto en el Decreto Legislativo N.º 276".

De todo lo cual resulta claro que el sólo hecho de haber ingresado a laborar a la demandada mediante contrato CAS y vía concurso público (hecho no acreditado ni demostrado en autos), no le genera derecho alguno a la reposición ni genera la existencia de un contrato de trabajo indeterminado; pues si bien existió desnaturalización de los contratos modales suscritos como lo afirma la A-Quo (lo cual no ha sido apelado por la demandada) ello ha ocurrido con posterioridad a la celebración del contrato CAS cuya validez en el presente proceso no ha sido propuesta como pretensión por el demandante, y el sólo hecho de la suscripción o celebración del mismo y que el ingreso haya sido por concurso CAS no genera un vínculo laboral a plazo indeterminado entre el actor y la demandada; siendo una forma de contratación laboral constitucional como ya lo ha establecido el tribunal constitucional en la sentencia aludida; y al no haber ingresado el demandante por concurso público a la carrera pública (pues el hecho de ingresar por CAS no implica

e; ingreso a la carrera pública), le resulta aplicable la sentencia HUATUCO; no correspondiéndole en consecuencia a la demandante ni la reposición ni el pago de remuneraciones devengadas tal como lo estableció la A-quo en la apelada debiendo confirmarse este extremo.

DECIMO SEGUNDO: respecto al extremo de costas y costos; si bien es cierto la setima disposición complementaria de la NLPT establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos, sin embargo, ello no obliga a que en todos los procesos el Juez tenga que condenarlo a dicho pago, pues la norma utiliza puede y no debe, resultados de aplicación supletoria lo dispuesto por el artículo 413 del CPC que establece que están exentos del pago de

!os poderes ejecutivo, Legislativo y judicial el cual debe aplicarse asimismo en concordancia con el artículo 14 de la NLPT que dispone la aplicación del principio de razonabilidad en la aplicación de la misma; por lo que habiendo una razonable justificación en la celebración de la contratación laboral que al final resultaron desnaturalizados, ello justifica la exoneración del pago de costos; como se ha efectuado con el demandado; por lo que la apelada debe confirmarse en los extremos apelados.

#### IV. DECISION

Por lo expuesto, los señores magistrados integrantes de la Sala Laboral Permanente, por unanimidad, HAN RESUELTO:

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha quince de agosto de! dos mil dieciséis, inserta en autos de fojas ciento ochenta y dos a doscientos uno, en los extremos que resuelve declarar infundada la demanda interpuesta por V. R. S. K., contra la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ÁNCASH, respecto a la reposición en el cargo de técnico judicial en la plaza N" 33405 o en otra de similar naturaleza, pago de pensiones devengadas e infundada respecto a! pago de intereses legales, costas y costos del proceso; con lo demás que contiene al respecto. Notifíquese y devuélvase. Vocal ponente Doctor Dwight García Lizárraga.

ss.

**Anexo 2: Definición y operacionalización e indicadores del cuadro de variables**

**Cuadro de la operacionalización de la variable: calidad de sentencia de primera instancia.**

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

		<b>PARTE CONSIDERATIVA</b>	Motivación de los hechos	<p>con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios; si la prueba practicada puede considerarse fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta, o en su caso cómo se ha determinado lo contrario. (Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. (Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
			Motivación de la pena	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículo 45 (<i>Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen</i>) y 46 del Código Penal (<i>Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que</i></p>

			<p><i>hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven al conocimiento del agente; la habitualidad del agente al delito; reincidencia). (Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa). Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. <i>(Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido). Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. <i>(Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencian, apreciación de las declaraciones del acusado. <i>(Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado). Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		Motivación de la reparación civil	<p>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. <i>(En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
	PARTE	Aplicación del Principio de correlación	<p>1. El pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca)</i> con los hechos expuestos y la calificación jurídica prevista en la acusación del fiscal. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca)</i> con las pretensiones penales y civiles formuladas por el fiscal y la parte civil <i>(éste último, en los casos que se hubiera constituido como parte civil)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca)</i> con las pretensiones de la defensa del acusado. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca)</i> con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <i>(El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia)</i>. Si cumple/No cumple</p>

		RESOLUTIVA		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
			Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple/No cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple/No cumple 3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena ( <i>principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera</i> ) y la reparación civil. Si cumple/No cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple

Cuadro de la operacionalización de la variable: calidad de sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	PARÁMETROS (INDICADORES)
S E N	CALIDAD  DE	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces/ la identidad de las partes. En los casos que correspondiera la reserva de la identidad por tratarse de menores de edad. etc. Si cumple/No cumple 2. Evidencia el asunto: ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? el objeto de la impugnación. Si cumple/No cumple 3. Evidencia la individualización del acusado: Evidencia datos personales del acusado: nombres, apellidos, edad/ en algunos casos sobrenombre o apodo. Si cumple/No cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos en segunda instancia, se advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no</i>

T E N C I A	LA		anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple
		SENTENCIA	Postura de las partes
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos

			<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones evidencian la determinación de la tipicidad. (Adecuación del comportamiento al tipo penal) <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la determinación de la antijuricidad (positiva y negativa) <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias, lógicas y completas)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la determinación de la culpabilidad. (Que se trata de un sujeto imputable, con conocimiento de la antijuricidad, no exigibilidad de otra conducta, o en su caso cómo se ha determinado lo contrario). <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales o doctrinarias lógicas y completas)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian el nexo (enlace) entre los hechos y el derecho aplicado que justifican la decisión. <i>(Evidencia precisión de las razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, que sirven para calificar jurídicamente los hechos y sus circunstancias, y para fundar el fallo)</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>
			<p>Motivación de la pena</p>	<p>1. Las razones evidencian la individualización de la pena de acuerdo con los parámetros legales previstos en los artículo 45 <i>(Carencias sociales, cultura, costumbres, intereses de la víctima, de su familia o de las personas que de ella dependen)</i> y 46 del Código Penal <i>(Naturaleza de la acción, medios empleados, importancia de los deberes infringidos, extensión del daño o peligro causados, circunstancias de tiempo, lugar, modo y ocasión; móviles y fines; la unidad o pluralidad de agentes; edad, educación, situación económica y medio social; reparación espontánea que hubiere hecho del daño; la confesión sincera antes de haber sido descubierto; y las condiciones personales y circunstancias que lleven al conocimiento del agente; la habitualidad del agente al delito; reincidencia)</i> . <i>(Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completa)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian proporcionalidad con la lesividad. <i>(Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas, cómo y cuál es el daño o la amenaza que ha sufrido el bien jurídico protegido)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian proporcionalidad con la culpabilidad. <i>(Con razones, normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas)</i>. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian apreciación de las declaraciones del acusado. <i>(Las razones evidencian cómo, con qué prueba se ha destruido los argumentos del acusado)</i>. Si cumple/No cumple</p>

			<p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
		Motivación de la reparación civil	<p>1. Las razones evidencian apreciación del valor y la naturaleza del bien jurídico protegido. <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinarias, lógicas y completas). Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian apreciación del daño o afectación causado en el bien jurídico protegido. <i>(Con razones normativas, jurisprudenciales y doctrinas lógicas y completas). Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian apreciación de los actos realizados por el autor y la víctima en las circunstancias específicas de la ocurrencia del hecho punible. <i>(En los delitos culposos la imprudencia/ en los delitos dolosos la intención). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencian que el monto se fijó prudencialmente apreciándose las posibilidades económicas del obligado, en la perspectiva cierta de cubrir los fines reparadores. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de correlación	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio <i>(Evidencia completitud). Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio. <i>(No se extralimita, excepto en los casos igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. El contenido del pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia <i>(Es decir, todas y únicamente las pretensiones indicadas en el recurso impugnatorio/o las excepciones indicadas de igual derecho a iguales hechos, motivadas en la parte considerativa). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia <i>(relación recíproca)</i> con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <i>(El pronunciamiento es consecuente con las posiciones expuestas anteriormente en el cuerpo del documento - sentencia). Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</i></p>

			<p><i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</i></p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la identidad del(os) sentenciado(s). Si cumple/No cumple  2. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara del(os) delito(s) atribuido(s) al sentenciado. Si cumple/No cumple  3. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la pena (principal y accesoria, éste último en los casos que correspondiera) y la reparación civil. Si cumple/No cumple  4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la(s) identidad(es) del(os) agraviado(s). Si cumple/No cumple  5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>

### **Anexo 3: Instrumento de recolección de datos**

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

##### 1. PARTE EXPOSITIVA

###### 1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple

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

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

###### 1.2. Postura de las partes

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

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

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

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

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos

retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple

#### PARTE CONSIDERATIVA

##### 2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple

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

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple

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

##### 2.2. Motivación del derecho

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

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

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

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple

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

### 3. Parte resolutive

#### 2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple

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

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple

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

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

#### 2.4. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.

Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

5. Evidencia claridad: 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

## SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

### 1. PARTE EXPOSITIVA

#### 1.1. Introducción

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

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple

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

#### 1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple

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

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

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple

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

## 2. PARTE CONSIDERATIVA

### 2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple

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

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple

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

## 2.2. Motivación del derecho

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

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

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

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple

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

## 3. PARTE RESOLUTIVA

### 3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple

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

### 3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

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

## **Anexo 4: procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable**

### **1. CUESTIONES PREVIAS**

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: introducción y la postura de las partes.

Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: motivación de los hechos y motivación del derecho.

Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

\* Aplicable: cuando la fuente se trata de procesos civiles y afines.

Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.

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.

De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

Calificación:

De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

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

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

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

Recomendaciones:

Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.

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

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.

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.

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

Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

### Cuadro 1

#### Calificación aplicable a los parámetros

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

#### Fundamentos:

El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No

cumple

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

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

### Cuadro 2

#### Calificación aplicable a cada sub dimensión

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

#### Fundamentos:

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

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.

Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.

Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.

El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En 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:

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

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

Cuadro 5

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

dimensión	Sub dimensiones	Calificación					rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			

		1	2	3	4	5			
parte Considerativa	nombre de la sub dimensión						4	[17 – 20]	Muy alta
	nombre de la sub dimensión							[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 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 hay 4 valores.

Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

alta

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

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

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

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

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

baja

5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia

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

Fundamento:

La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 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

Examinar el cuadro siguiente

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia				
			Muy baja	baja	mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5		[1-8]	[9-16]	[7-24]	[25-32]	[33-40]
Calidad de la sentencia	Parte expositiva	Introducción						[9 - 10]					
		Postura de las partes						[7 - 8]					
								[5 - 6]					
								[3 - 4]					
								[1 - 2]					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos						[17 - 20]					
								[13-16]					
							[9- 12]						



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 niveles de calidad

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

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

= Alta

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

= Mediana

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

= Baja

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

Muy baja

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

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

Fundamento:

La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

## **Anexo 5. Declaración de compromiso ético y no plagio**

Mediante el presente documento denominado declaración de compromiso ético y no plagio el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: calidad de sentencia de primera y segunda instancia; sobre reposición por despido incausado y pago de remuneraciones; expediente N° 00330-2016-0-0201-jr-la-01; distrito judicial de Ancash, Perú. 2021, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea, dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.

Huaraz octubre de 2021



Tesista: Reina Fabian Inocente

Código de estudiante: 1206161056

DNI N° 40492613

## Anexo 6: Cronograma de actividades

N°	Actividades	Año: 2021															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		2020				2020				2021				2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación					X											
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación						X										
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación					X	X										
5	Mejora del marco teórico y Metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Datos						X										
7	Elaboración del consentimiento informado					X											
7	Recolección de datos				X	X											
8	Presentación de Resultados							X									
9	Análisis e Interpretación de los Resultados								X								
10	Redacción del informe preliminar								X				X				
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X				
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X				
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación													X			
14	Redacción de artículo científico																X

## Anexo 7: presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información			
<b>Sub total</b>			
<b>Total, de presupuesto desembolsable</b>			100.00
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total De presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			