



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO;  
EXPEDIENTE N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06;  
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2023**

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

**AUTOR**

**RODRIGUEZ ESCOBEDO, RAUL ENRRIQUE  
ORCID: 0000-0003-3238-9180**

**ASESOR**

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

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2023**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

**Rodriguez Escobedo, Raúl Enrique**  
ORCID: 0000-0003-3238-9180

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

### **ASESOR**

**Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto**  
ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

### **JURADO**

**Mgtr. Penas Sandoval, Segundo**  
ORCID: 0000-0003-2994-3363

**Mgtr. Farfán de la Cruz, Amelia Rosario**  
ORCID: 0000-0001-9478-1917

**Mgtr. Usaqui Barbarán, Edward**  
ORCID: 0000-0002-0459-8957

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

---

**Mgtr. Penas Sandoval, Segundo**  
PRESIDENTE

---

**Mgtr. Farfán de la Cruz, Amelia Rosario**  
MIEMBRO

---

**Mgtr. Usaqui Barbarán, Edward**  
MIEMBRO

---

**Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto**  
ASESOR

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad ULADECH,  
por otorgarnos docentes competentes  
que dominan el tema de tesis y por  
facilitarnos todas las herramientas  
educativas que nos ayudaron  
a realizar y terminar el presente  
trabajo de investigación.

A mi Asesor de investigación,  
por la enseñanza, por la orientación,  
por la retroalimentación y por la  
preocupación que mostró para que  
aprendamos a desarrollar y a  
sustentar el presente trabajo de  
investigación.

**Raúl Enrique Rodríguez Escobedo**

## **DEDICATORIA**

A Dios,

Por darme la vida y la capacidad de aprender, por guiarme a ser una persona de bien y por darme la oportunidad de ser un profesional justo y competente.

A mis padres y hermanos,

por todo el apoyo que me han brindado, por motivarme a seguir adelante, por darme ejemplos de perseverancia, honradez y justicia.

**MUCHAS GRACIAS**

Raúl Enríque Rodríguez Escobedo

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como enunciado del problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06 Distrito Judicial Del Santa - Chimbote. 2022? El objetivo general fue Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del expediente seleccionado. Fue de tipo Mixto (cuantitativa – cualitativa), de nivel exploratoria y descriptiva; de diseño No experimental, retrospectiva y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; el instrumento utilizado fue una lista de cotejo. De los resultados obtenidos se evidenció que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, perteneciente a la sentencia de primera instancia resultaron ser de rango Muy Alta, Muy Alta y Muy Alta; y de la sentencia de segunda instancia resultaron ser de rango Muy Alta, Muy Alta y Muy Alta. Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, resultaron ser de rango Muy Alta y Muy Alta, individualmente.

**Palabras clave:** Calidad, impugnación de resolución, motivación y sentencia.

## ABSTRACT

The present research work had as a statement of the problem what is the quality of the first and second instance sentences on nullity of dismissal according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 01767-2017-0-2501-JR-LA-06 Judicial District of Santa - Chimbote. 2022? The general objective was to determine the quality of the sentences of first and second instance of the selected file. It was of Mixed type (quantitative - qualitative), of exploratory and descriptive level; Non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected through convenience sampling. To collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; the instrument used was a checklist. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolutive part, belonging to the judgment of first instance, were of Very High, Very High and Very High range; and the judgment of second instance were Very High, Very High and Very High. The conclusion was that the quality of the sentences of first and second instance, were of Very High and Very High range, respectively.

**Keywords:** Quality, challenge of resolution, motivation and sentence.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Informe de Investigación .....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Dedicatoria .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
Índice general .....	viii
Índice de resultados .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Antecedentes.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Bases teóricas .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1. Sustantivas</b>	
2.2.1.1. Contrato de trabajo.....	10
2.2.1.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.1.2. Elementos del contrato de trabajo.....	10
2.2.1.1.3. Los sujetos del contrato de trabajo.....	11
2.2.1.1.3.1. El Empleador .....	11
2.2.1.1.3.2. El Trabajador .....	11
2.2.1.1.4. Extinción del contrato de trabajo.....	12
2.2.1.1.4.1. Concepto.....	12
2.2.1.1.4.2. Causas de la extinción del contrato de trabajo.....	12
2.2.1.2. El despido.....	12
2.2.1.2.1. Concepto.....	12
2.2.1.2.2. Clases de despido.....	13
2.2.1.3. Despido nulo.....	14
2.2.1.3.1. Concepto.....	14

2.2.1.3.2. Causales del despido nulo.....	14
2.2.1.3.3. Descripción del despido en el caso concreto.....	15
2.2.1.4. Protección normativa contra el despido laboral.....	15
<b>2.2.2. Procesales</b>	
2.2.2.1. El proceso laboral Ordinario.....	16
2.2.2.1.1. Concepto.....	16
2.2.2.2. Etapas .....	16
2.2.2.3. Principios aplicables al proceso laboral.....	17
2.2.2.4. Los sujetos del proceso laboral .....	18
2.2.2.4.1. El juez.....	18
2.2.2.4.2. Las partes procesales .....	18
2.2.2.4.2.1. La parte demandante .....	18
2.2.2.4.2.2. La parte demandada .....	19
2.2.2.5. La prueba.....	19
2.2.2.5.1. Concepto.....	19
2.2.2.5.2. El objeto de la prueba.....	19
2.2.2.5.3. Valoración de la prueba.....	20
2.2.2.5.4. Medios de prueba admisible .....	20
2.2.2.6. La sentencia.....	21
2.2.2.6.1. Concepto.....	21
2.2.2.6.2. La sentencia en la ley procesal laboral.....	21
2.2.2.6.3. Partes de la sentencia .....	22
2.2.2.6.4. La motivación en la sentencia.....	23
2.2.2.6.4.1. Concepto .....	23
2.2.2.6.5. La motivación en el marco constitucional.....	23
2.2.2.6.6. La motivación fáctica .....	23
2.2.2.6.6.1. La motivación fáctica aplicada en el caso concreto .....	24
2.2.2.6.7. La motivación jurídica .....	24
2.2.2.6.7.1. La motivación jurídica aplicada en el caso concreto .....	24
2.2.2.6.8. El principio de congruencia en la sentencia.....	25
2.2.2.6.8.1. Concepto.....	25
2.2.2.6.8.2. Congruencia en la sentencia en el caso concreto.....	25

2.2.2.6.9. Aplicación de la claridad, la sana crítica y máximas de la experiencia....	25
2.2.2.7. Medios impugnatorios.....	27
2.2.2.7.1. Concepto.....	27
2.2.2.7.2. Clases de los medios impugnatorios.....	27
2.2.2.8. Recurso de apelación.....	27
2.2.2.8.1. Concepto.....	27
2.2.2.8.2. Requisitos.....	28
2.2.2.8.3. La apelación empleada en caso concreto.....	28
<b>2.3. Marco conceptual.....</b>	<b>29</b>
<b>III. HIPÓTESIS.....</b>	<b>30</b>
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	31
4.2. Diseño de la investigación.....	32
4.3. Unidad de análisis .....	33
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	33
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	34
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis.....	35
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	36
4.8. Principios éticos.....	37
<b>V. RESULTADOS</b>	
5.1. Resultados.....	39
5.2. Análisis de los resultados.....	61
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>67</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>68</b>

## ANEXOS

<b>Anexo 1.</b> Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06.....	75
<b>Anexo 2.</b> Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	101
<b>Anexo 3.</b> Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	108
<b>Anexo 4.</b> Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	113
<b>Anexo 5.</b> Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	121
<b>Anexo 6.</b> Declaración de compromiso ético y no plagio.....	133

## ÍNDICE DE RESULTADOS

### **Resultados de la sentencia de primera instancia**

Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva .....	39
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa .....	42
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive .....	47
Cuadro 4. Calidad de la sentencia de primera instancia .....	50

### **Resultados de la sentencia de segunda instancia**

Cuadro 5. Calidad de la parte expositiva .....	51
Cuadro 6. Calidad de la parte considerativa .....	54
Cuadro 7. Calidad de la parte resolutive .....	57
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de segunda instancia .....	60

## **I. INTRODUCCIÓN**

Este trabajo materia de investigación es el resultado del estudio y análisis de las sentencias expedidas en un proceso judicial existente en el expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, sexto juzgado laboral; Chimbote, distrito judicial del Santa, Ancash, Perú, sobre nulidad de despido.

Con ello se buscó atender el estudio de la institución jurídica “las sentencias” perteneciente al derecho público en concordancia con la línea de investigación (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2020).

La planificación de las actividades se ciñó según la estructura sugerida por el Reglamento de Investigación institucional, esto es: Título, equipo de trabajo, resumen e índice general. En cuanto al desarrollo del índice del informe comprendió de: la introducción, revisión de literatura, la hipótesis, la metodología, los resultados y su análisis, las conclusiones, la presentación de la lista de referencias bibliográficas y por último los anexos, entre ellos “la evidencia empírica del objeto de estudio; es decir: las sentencias”. A estas se aplicó la protección de la información sensible, tal como corresponde a personas naturales y jurídicas mencionadas, del cual se suprimió las identidades para ser reemplazadas con A, B, C, y D respectivamente (Anexo 1).

Finalmente, la referenciación de las fuentes usadas se realizó con aplicación estricta de las normas APA, séptima edición. En cuanto a las normas que aplican a la investigación, el autor de este trabajo tiene conocimiento de las consecuencias que corresponden a la infracción de los derechos de autor, para ello se insertó un compromiso ético que se adjuntó en el Anexo 6.

Para conocer la realidad problemática de la administración de justicia sobre las decisiones emitidas en las sentencias en materia laboral se indagó diferentes textos y revistas jurídicos; de esta búsqueda se obtuvo una variedad de información relevante, luego fueron seleccionadas y por último se incorporaron a este trabajo de investigación. Los textos y revistas seleccionados y citados fueron:

Ramos (2019) indicó que, en una encuesta realizada a los ciudadanos de Lima y Callao reveló la desconfianza que tienen los ciudadanos hacia las instituciones encargadas de impartir justicia en el país, siendo la corrupción el mayor problema que genera el nivel de desconfianza. Según el sondeo del Grupo de Opinión Pública de la Universidad de Lima, el 95.5% de los consultados confía "poco" o "nada" en el Poder Judicial. Un 91.7% tienen similar parecer del Ministerio Público. Como es de esperarse, la corrupción aparece como la madre de todas las faltas dentro del sistema judicial: un 67.2% observa flagelo como el principal problema de la administración de justicia en el Perú. Prueba de ello, un 54.7% de las personas que han litigado en el Poder Judicial afirman que le han solicitado una coima al menos una vez. En un lejano segundo lugar, un 8.2% de encuestados perciben como un mal mayor a la lentitud de los procesos judiciales. Además, la desconfianza se extiende a otras entidades como el Ministerio de Justicia y el Tribunal Constitucional. Sobre el Minjus, un 68% dijo confiar poco y un 26.3% señaló que no confiaban nada. Entretanto, el 66.2% manifestó su poca confianza en el Tribunal Constitucional, y en la misma línea un 88.2% se expresaron de los efectivos policiales. Sin embargo, un 10.7% opinan que la situación de la justicia ha mejorado, mientras que un 47.5% cree que el sistema ha empeorado.

Ortíz (2018) refirió que la justicia está estrechamente vinculado a la competitividad y que esta competitividad es algo que en el Perú se padece desde hace muchos años atrás. Ante esta situación, el Consejo Privado de Competitividad (CPC) decidió analizar el impacto de la justicia en los índices de competitividad del Perú. Esta acción es muy importante, ya que con una mejor justicia se tiene un estado que respetan los derechos, con predictibilidad, con paz social, estable, entre otros beneficios. Tras la búsqueda de información por parte del CPC, se encontró con que el Poder Judicial no maneja fuentes de información pública que le permitan poder hacer un diagnóstico eficiente sobre cuántos jueces se necesitan y las demoras de los procesos de cada región; sin embargo, la información recopilada por el CPC también ha permitido realizar un diagnóstico de cuatro problemas importantes: **1) El Capital humano;** se debe mejorar la manera de cómo se forman los jueces. **2) Gestión de procesos;** el

sistema judicial en el Perú no hace uso de la tecnología, por lo que no hay una gestión administrativa eficiente y profesional. **3)** Transparencia y predictibilidad; en el Perú no es fácil conseguir la información vinculada al sistema de justicia, ya que los informes en pdf son incompletos (cómo se comporta un juzgado, cuales son los tiempos en promedio, cuánto es eficiente, el Juez qué tan rápido decide una causa), pese a que existen áreas especializadas en el procesamiento de información. **4)** Institucionalidad; se reveló la falta de una administración ordenada de parte de las instituciones que imparten justicia.

Schreiber, Ortiz y Peña (2017) realizaron una investigación en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) sobre “el lenguaje de los jueces y el derecho de acceso a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad”. En el trabajo de campo, entre marzo y mayo del 2016 se entrevistó a un grupo de jueces de los distritos de Villa María del Triunfo, Villa El Salvador, Chorrillos y San Juan de Miraflores en la provincia de Lima. También se organizó un taller con un grupo de mujeres pertenecientes a la Organización Popular de Mujeres de Villa El Salvador para analizar su comprensión lectora sobre los fallos judiciales leídos. Las entrevistas a los jueces revelaron que ellos tienen grandes dificultades para redactar con claridad las resoluciones judiciales que están dirigidas a los ciudadanos de poblaciones vulnerables. Y respecto a la comprensión de los fallos judiciales, se comprobó que las mujeres participantes no entendían el lenguaje técnico de las resoluciones judiciales. Sin embargo, la comprensión del lenguaje judicial es un derecho que todo ciudadano debe disfrutar (p.1).

Carrillo, Rodríguez, Chala y Huavil (2017) realizaron una investigación en la ciudad de Chimbote, que consistió en identificar los errores de motivación a la hora de aplicar la nueva ley procesal laboral. Se revisaron y analizaron las sentencias sobre reposición laboral del año 2014, del cual se halló que, de 101 sentencias, 80 sentencias (79%) tuvieron una motivación razonada; 3 sentencias (3%) tuvieron falta de motivación, 2 sentencias (2%) tuvieron motivación aparente, 5 sentencias (5%) tuvieron motivación insuficiente y 11 sentencias (11%) tuvieron motivación incoherente. En conclusión, de 101 sentencias sobre reposición en el trabajo, el 79% presentan una motivación

razonada y el 21% presentan errores de motivación, o confusión entre los antecedentes o considerandos con la toma de decisión. Del 21% de sentencias con errores de motivación, el 3% carece de motivación (pp. 49-55).

Ante esta realidad problemática se formuló el siguiente enunciado: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2022?

Para llegar a conocer la respuesta del enunciado se trazó el siguiente objetivo general: “Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, del Distrito Judicial Del Santa - Chimbote. 2022”. A su vez, para alcanzar dicho objetivo general, se trazaron los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.
- Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

Esta investigación realizada se justificó en una problemática existente que involucra al sistema judicial respecto a la motivación de las sentencias; ya que, la percepción de la población y de varios trabajos de investigación citados en esta investigación, opinaron que existe corrupción en la administración de justicia y esto ha llevado a que las sentencias sean motivadas arbitrariamente.

La importancia de este trabajo de investigación recae sobre el estudio realizado a las dos sentencias del expediente seleccionado; ya que, con los resultados obtenidos se pudo conocer si las sentencias fueron motivadas aplicando correctamente el derecho y

explicando las razones de la decisión; además, ello sirvió para refutar o confirmar la hipótesis de que las sentencias fueron correctamente motivadas. Asimismo, este trabajo realizado servirá de aporte para los abogados, para los estudiantes de derecho y de antecedente para la realización de otros trabajos de investigación.

La investigación realizada fue de tipo Mixto (cuantitativa – cualitativa) ya que ambos métodos se combinaron en el mismo estudio. El nivel de investigación fue exploratoria y descriptiva; de diseño No experimental, retrospectiva y transversal. La unidad de análisis fueron las sentencias de primera y segunda instancia de un expediente judicial elegido mediante muestreo no probabilístico y por conveniencia. Para la recolección de datos se emplearon técnicas como la observación y el análisis de contenido, y el instrumento que se utilizó fue una lista de cotejo.

A fin de obtener los resultados de la investigación se diseñaron cuadros. Luego, el llenado de los cuadros sirvió para determinar el cumplimiento de cada uno de los parámetros, a su vez, esto sirvió para obtener los resultados de los objetivos específicos. Según estos resultados obtenidos, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, perteneciente a la sentencia de primera instancia fueron de rango Muy Alta, Muy Alta y Muy Alta; y la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, perteneciente a la sentencia de segunda instancia también fueron de rango Muy Alta, Muy Alta y Muy Alta. La conclusión fue que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango Muy Alta y Muy Alta, respectivamente.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

Como antecedentes se incorporaron los siguientes trabajos de investigación:

#### **Internacional.**

Suárez (2019) Investigó el tema “Discriminación de género en despidos empresariales: evolución normativa y jurisprudencial en materia de protección a la maternidad” España. Su objetivo fue analizar si la protección especial de la que gozan las mujeres trabajadoras en estado de gestación es suficiente frente a un despido empresarial, o si, por el contrario, sería necesaria una mayor protección para erradicar estas injusticias. La conclusión arribada por el autor fue que en España la jurisprudencia ha logrado un punto más de protección al considerar que no es necesario que el empresario conozca la situación de embarazo de la trabajadora para consagrar la nulidad de su despido (pp.48, 49).

Gómez (2018) Realizó el artículo titulado “La estabilidad laboral reforzada para trabajadores con fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana”. El objetivo general fue Analizar la naturaleza jurídica de la institución jurídico-laboral de la estabilidad ocupacional reforzada en particular, sobre aquella que protege al trabajador sindicalizado. Su conclusión fue: El derecho sindical, con carácter constitucional y un respaldo en normas de derecho internacional, coloca al trabajador colombiano sindicalizado y al fuero sindical, en un estatus de reconocimiento y protección de mayor garantía frente a la toma de acciones de su empleador o superiores (p.20).

Lucero (2017) Presentó su investigación titulada “El despido ineficaz en el derecho laboral Ecuatoriano”, Su objetivo general fue Analizar la aplicación del despido ineficaz en el derecho laboral Ecuatoriano. Concluyó que los derechos de los trabajadores solo a veces tienden a ser protegidos en la legislación ecuatoriana (p.45).

### **Nacional.**

Palomino (2021) elaboró la investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del distrito judicial de cañete-cañete.2021”; Fue de tipo cualitativa. Su objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete 2021. La conclusión que formuló fue que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (p.213).

Jara y Zavaleta (2020) presentó la investigación titulada “Eficacia de la protección contra el despido nulo de trabajadoras gestantes en el periodo 2015-2019, Trujillo”; Es de tipo mixta (cualitativa-cuantitativa). El objetivo general fue Determinar la eficacia de la ley de protección contra el despido nulo de las trabajadoras gestantes en los procesos judiciales del periodo 2015 – 2019, Trujillo. La conclusión fue que, aunque existen las normas que protegen a las trabajadoras gestantes contra el despido nulo, sin embargo, son ineficaces (p.59).

García (2020) presentó su investigación con título “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido en el expediente N° 4244-2011-1706-JR-LA-01, del distrito judicial de Lambayeque – Chiclayo, 2019”; Fue de tipo mixto (cuantitativo- cualitativo). Su objetivo fue determinar la calidad de las sentencias estudiadas. Su conclusión fue: La calidad de sus dos sentencias fueron de rango muy alta respectivamente (p.114).

Pintado (2020) presentó su tesis titulada “Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020”; Se utilizó un enfoque cualitativo. Tuvo como objetivo la determinación de las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza. La conclusión fue que existe percepción positiva de los supuestos de despido nulo y la vinculación laboral con los trabajadores

de confianza, de modo que surge el ánimo de protección de dicha categoría de trabajadores en caso de su despido fraguando las causales y encubriendo violación de derecho fundamentales (p. 69).

Rodríguez (2019) presentó la investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad y reincorporación laboral en el expediente N° 00245-2011-0-3102-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Talara, 2019”; Fue de tipo mixto (cuantitativo-cualitativo). Su objetivo consistió en determinar la calidad de las sentencias estudiadas. La conclusión fue: La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango mediana y muy alta respectivamente (p.158).

Herrera (2019) presentó la investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, reposición y pago de remuneraciones, en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, distrito judicial de Sullana-Sullana, 2019”; Fue de tipo cuantitativo – cualitativo. Su objetivo fue determinar la calidad de los juicios en estudio. Su conclusión fue que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de alto y alto rango (pp.181-184).

Aguirre (2019) presentó la investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre despido nulo y arbitrario (amparo), en el expediente N° 00012-2013-0-2601-JM-CI-01, del distrito judicial de Tumbes-Tumbes, 2018”; Fue de tipo cuantitativo - cualitativo. El objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido nulo y arbitrario (amparo), en el expediente seleccionado. La conclusión fue que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia fue de rango muy alta, respectivamente (p.128).

Quispe (2018) Realizó el siguiente trabajo titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de despido, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del distrito judicial de Ventanilla – Lima, 2018”. El tipo de investigación fue mixta (cuantitativo y cualitativo). Su objetivo general fue determinar la Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de despido, en el expediente seleccionado. La conclusión fue que la Calidad de sentencias de primera y segunda

instancia fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (p.178).

### **Local.**

Reyes (2020) Investigó el tema “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre acción de amparo por despido arbitrario, en el expediente N° 2003-0429-0-2505-JM-CI-01, del Distrito judicial del Santa – Chimbote”, de tipo de investigación mixto (cualitativo-cuantitativo). El objetivo general fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre acción de ampro por despido arbitrario, en el expediente seleccionado. La conclusión fue: que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (p.127).

Pozú (2019) Investigó el tema “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del Santa-Chimbote”. Su tipo fue mixto (cualitativo-cuantitativo). El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, en el expediente seleccionado. La conclusión fue que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (p.143).

Castillo (2018) Investigó el tema “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 03534-2008-0-2501-JR-LA-02; del Distrito Judicial del Santa-Chimbote”, el tipo de investigación fue mixto (cualitativo-cuantitativo), el objetivo general fue determinar la Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente seleccionado. Su conclusión fue que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta y alta, respectivamente (p.262).

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. SUSTANTIVAS**

#### **2.2.1.1. El contrato de trabajo**

##### **2.2.1.1.1. Concepto**

Anacleto (2015) en su definición nos dice:

Es toda relación laboral que se da entre una persona llamada trabajador que presta voluntariamente sus servicios por cuenta ajena y la otra llamada empresario o empleador (persona natural o jurídica), bajo la condición de dependencia, dirección y fiscalización de éste, a cambio de una remuneración o retribución. (p. 148)

##### **2.2.1.1.2. Elementos del contrato de trabajo**

Según Ferro (2019) tiene tres elementos:

**a) La prestación personal de servicios;** El contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección. Así, el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, esto es por cuenta de su empleador. Estos servicios los debe ejecutar personalmente; esto es, sin delegarlos a una tercera persona.

**b) La remuneración;** Es todo lo que percibe el trabajador como retribución por la prestación de sus servicios, sea en dinero o en especies. Sin embargo, la remuneración en especies debe estar debidamente justipreciadas para establecer la remuneración computable para el pago de la CTS.

**c) La subordinación;** Es entendida como la sujeción jurídica del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador. Cabe resaltar que la subordinación es el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y cualquier otra forma de contratación, en particular la locación de servicios. (pp.17-19)

Para Anacleto (2015) los elementos propios del contrato son:

**a) La prestación personal de servicios;** por el contrato de trabajo, los servicios del trabajador se deben prestar en forma personal, de ahí el carácter personalísimo de la obligación del trabajador.

- b) La subordinación;** por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios, o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.
- c) La remuneración;** viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (pp.158-160)

### **2.2.1.1.3. Los sujetos del contrato de trabajo**

#### **2.2.1.1.3.1. Empresario o empleador**

Arévalo (2016) lo conceptualiza de la siguiente manera:

El empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública, a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración (p.135).

“El empresario es la persona natural o jurídica, pública o privada que recibe el trabajo que presta el trabajador, y que tiene la obligación de pagar la remuneración por este trabajo, y las obligaciones laborales provenientes del trabajo” (Anacleto, 2015, p.163).

#### **2.2.1.1.3.2. Trabajador**

“Es la persona natural que va a realizar la prestación de servicios de manera subordinada y pondrá a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración” (Arévalo, 2016, p.133).

Según Anacleto (2015) “es la persona natural, denominada también servidor, obrero, empleado, que presta sus servicios a un empresario o empleador, en forma personal, bajo dependencia, subordinación, ajenidad, a cambio de recibir como contraprestación una remuneración” (p.162).

#### **2.2.1.1.4. Extinción del contrato de trabajo**

##### **2.2.1.1.4.1. Concepto**

“Es la terminación definitiva de la relación laboral, esto es, terminar las obligaciones recíprocas de trabajador-empleador (la obligación del trabajador de laborar subordinadamente y la del empleador de pagar una remuneración) quedando subsistentes los efectos anteriores de esas relaciones laborales” (Anacleto, 2015, p.225).

##### **2.2.1.1.4.2. Causas de la extinción del contrato del trabajo**

Para Arévalo (2016) las causas son:

- a) La renuncia
- b) El despido
- c) El mutuo disenso
- d) El vencimiento de contrato
- e) El fallecimiento de una de las partes
- f) La invalidez absoluta permanente
- g) La jubilación. (pp. 222-228)

#### **2.2.1.2. El despido**

##### **2.2.1.2.1. Concepto**

Para Arévalo (2016) es “la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, basado o no en la existencia de una causa justa” (p.310).

Según Anacleto (2015) “es la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador; es justificado cuando se fundamenta de una causa justa y es injustificado cuando se basa en la simple voluntad del empleador, sin motivación ni causa justificada alguna” (p.242).

#### 2.2.1.2.2. Clases de despido

Arévalo (2016) los clasifica de la siguiente manera:

- a) **Despido incausado;** Es aquel que se produce cuando el despido fue de manera verbal o escrita, sin mencionarle la causa procedente de la conducta o la labor que la justifique.
- b) **Despido fraudulento;** Es aquel en el cual se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; o se produce la extinción de relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas.
- c) **Despido nulo;** Es aquel que tiene como motivo cualquiera de las clases de discriminación prohibidas por la Constitución o la ley; o que vulnere los derechos fundamentales del trabajador.
- d) **Despido injustificado;** Se produce cuando el empleador manifiesta su voluntad extintiva de la relación laboral sin expresión de causa, con el incumplimiento de las formalidades procedimentales sin probanza de la causa -en caso de haber sido invocada- en el marco de un proceso. (pp. 314, 315)

Anacleto (2015) señala las siguientes clases de despido:

- a) **Despido por causa justa;** es la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador; es justificado cuando se fundamenta y prueba que proviene de una causa justa y es injustificado cuando se basa en la simple voluntad del empleador, sin motivación ni causa justificada alguna.
- b) **Despido arbitrario o incausado;** es aquel que se produce porque el empleador despide al trabajador sin haberse expresado causa o no poder demostrarse o probarse ésta en juicio.

- c) **Despido nulo**; es aquel que tiene como motivo la afectación de derechos fundamentales establecidos en la ley. Resulta incuestionable que todo despido que se efectúe con vulneración del contenido constitucional de un derecho fundamental es un despido nulo. (pp.242,281,290)

### **2.2.1.3. Despido nulo**

#### **2.2.1.3.1. Concepto**

Según Arévalo (2016) “es aquel que tiene como motivo cualquiera de las clases de discriminación prohibidas por la Constitución o la ley; o que vulnere los derechos fundamentales del trabajador” (p. 314).

La Corte Suprema de Justicia de la República (2017) lo definió así:

El despido nulo se configura cuando el empleador basa el despido en una causa ilícita, lesionando derechos fundamentales; por lo cual, está concebido para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral absoluta, siempre y cuando el supuesto de hecho se encuentre contemplado en la norma. (Fundamento Séptimo)

#### **2.2.1.3.2. Causales del despido nulo**

Citando a Arévalo (2016) y Anacleto (2015) de conformidad con el art. 29° de la ley de productividad y competitividad laboral, el despido se produce por las siguientes causales:

- ❖ Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales (inciso a).
- ❖ Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores o por actuar o haber actuado en esa condición (Inciso b).
- ❖ Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes (Inciso c).
- ❖ Se despide al trabajador por razones de discriminación derivadas de su sexo, raza, religión, opción política, idioma, etc. (inciso d)
- ❖ El embarazo, siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto (Inciso e).

- ❖ Se despide al trabajador por razones de ser portador del Sida (Cfr. Ley N° 26626).
- ❖ Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley N° 27050).
- ❖ Por la condición de ser afectado por tuberculosis (Ley N° 30287).

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

El juez determinó que el despido fue nulo por la causal estipulada en el art. 29° inciso c) del D.L. 728, ya que el empleador actuó por represalia tras haber sido demandado por la trabajadora. (Exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06)

#### **2.2.1.4. Protección normativa contra el despido laboral**

Anacleto (2015) citando la sentencia del Exp. N° 1124-2001-AA/TC, en su fundamento 12 explica sobre la protección constitucional contra el despido laboral:

- ❖ La Constitución Política del Perú señala en el art. 22° que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. El TC explica que este derecho constitucional implica el de acceder a un puesto de trabajo y al derecho a no ser despedido sino por causa justa.
- ❖ La Constitución política del Perú en el art. 27° prescribe que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. El TC manifiesta que de esta disposición constitucional debe resaltarse que es un mandato al legislador y que consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección. (p. 306)

En el SPIJ - Sistema peruano de información jurídica (2021) refiere que la Ley de Productividad y Competitividad laboral señala las siguientes normas:

- ❖ “El despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada” (D.L. 728, 1997, art. 22°).
- ❖ “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos” (D.L. 728, 1997, art. 37°).

## **2.2.2. PROCESALES**

### **2.2.2.1. El proceso laboral ordinario**

#### **2.2.2.1.1. Concepto**

Según Anacleto (2015) “es un proceso por el cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia” (p.743).

#### **2.2.2.2. Etapas del proceso laboral ordinario**

Aguilar (2018) señala que la nueva ley procesal del trabajo tiene las siguientes etapas:

- 1) La demanda (art. 16°)
- 2) Admisión de la demanda (el juez tiene 5 días hábiles para admitir – art. 17°)
- 3) Audiencia de conciliación (art. 43°) (entre 20 a 30 días hábiles siguientes a la calificación de la demanda – art. 42°)
  - ❖ Contestación de la demanda (art. 19°) (se da cuando solucionan parcialmente el conflicto o no hay conciliación – art. 42° c) y 43° numeral 3)
- 4) Audiencia de juzgamiento (art. 44°) se realiza en un acto único (dentro los 30 días hábiles siguientes de la audiencia de conciliación – art. 43° numeral 3).
  - ❖ Confrontación de posiciones (art. 45°)
  - ❖ Actuación probatoria (art. 46°)
  - ❖ Alegatos (art.47°)
  - ❖ Sentencia (art. 31°) (concluidos los alegatos, en forma inmediata o dentro de los 60 minutos siguientes se dicta la sentencia; o excepcionalmente se dicta la sentencia dentro los 5 días hábiles siguientes a la audiencia – art. 47°)
- 5) Apelación de la sentencia (Tiene 5 días hábiles para apelar – art. 32°)
- 6) Remisión del expediente a segunda instancia (interpuesta la apelación, el juez tiene 5 días hábiles siguientes para remitirlo – art. 33°)
- 7) Audiencia de vista de la causa (debe fijarse entre los 20 y 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente – art. 33°).

### **2.2.2.3. Principios aplicables al proceso laboral**

#### **a) Principio de intermediación**

Arévalo (2016) explica sobre este principio:

La intermediación permite al Juez conocer a las partes y oír las, tener un conocimiento más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión, así como de los argumentos de los litigantes, información que a su vez le permitirá expedir resoluciones acordes a la realidad del proceso. No se admite que pueda delegarse sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero bajo sanción de nulidad. (p.540)

Para Anacleto (2015) “conlleva al contacto directo y personal del juzgador con las partes y con todo lo que se actúa en el proceso, siendo indelegable la labor del juzgador” (p.658).

#### **b) Principio de oralidad**

Vinatea y Toyama (2019) exponen que la oralidad es una pieza gravitante, del cual las partes utilizan la voz hablada para resolver su conflicto, de ahí que debe estar debidamente construida, delimitada y comprendida por las partes y el juzgador.

Según Arévalo (2016) “destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las diligencias judiciales, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas” (p.541).

#### **c) Principio de concentración**

Vinatea y Toyama (2019) “persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos de que el juez adquiriera una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión” (p.34).

Para Arévalo (2016) el “principal objetivo es lograr que el proceso se desarrolle sin solución de continuidad, de ser posible en una sola diligencia, que no solo reuma la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate rápido” (p.543).

#### **d) Principio de Celeridad**

Vinatea y Toyama (2019) la celeridad refleja la idea de no dilatar los procesos laborales, cuando en realidad se pueda encontrar una solución rápida, y así, facilitar de una rápida sentencia y respuesta a las partes.

Arévalo (2016) lo explica de la siguiente manera:

Los procesos deben tramitarse en el menor tiempo posible, expidiendo los Jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial, a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, etc. (p.543)

#### **2.2.2.4. Sujetos del proceso laboral**

##### **2.2.2.4.1. Juez**

Quisbert (2016) manifiesta que el Juez es la persona que ejerce la jurisdicción, es el que representa al órgano jurisdiccional y encargado de dar inicio al proceso, de dirigir la instrucción y de resolver mediante resoluciones jurisdiccionales los asuntos procesales. Es la persona física que ejerce la jurisdicción procesal.

“El juez, es la persona o personas que resuelven el conflicto, imparcialmente y de acuerdo con las reglas del derecho o de la equidad” (Fairén, 2015, p.6).

##### **2.2.2.4.2. Las partes procesales**

###### **2.2.2.4.2.1. La parte demandante o actor**

Oderigo (1989) citado por Hinostroza (2017) estima que el actor o demandante “es la persona del derecho privado que mediante el proceso civil pide a propio nombre la actuación de la ley civil, en favor suyo o de otra persona a la que necesariamente represente por ministerio de la ley” (p.323).

###### **2.2.2.4.2.1.1. Pretensión planteada en el caso concreto**

En este proceso judicial, la demandante pidió como pretensión la “Nulidad de despido por represalia” conforme al inciso c) del art. 29° del D.L. 728; dado que, anteriormente había iniciado una demanda por “desnaturalización de contrato de locación de servicios” y, por ende, el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo a

plazo indeterminado. (Según exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06)

#### **2.2.2.4.2.2. La parte demandada**

Oderigo (1989) citado por Hinostroza (2017) “es la persona que a nombre propio resiste la actuación de la ley civil pretendida por aquél, en defensa suya o de otra persona a la que necesariamente represente por ministerio de la ley” (p.323).

##### **2.2.2.4.2.2.1. Contestación de demanda en el caso concreto**

La demandada pidió que se declare infundada la demanda de despido nulo, ya que, según su contestación, simplemente se extinguió la relación laboral con la demandante por el vencimiento de su contrato CAS, y no se extinguió por la causal de despido por represalia. (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06)

#### **2.2.2.5. La prueba**

##### **2.2.2.5.1. Concepto**

Alvarado (2019) refiere que la prueba es cualquier instrumento, método, persona, cosa o circunstancia permitida por la ley y que pueda proporcionar información útil, para que las partes la utilicen para señalar la veracidad de su tesis, y del cual el Juez se guía para tomar una decisión respecto a la verdad o falsedad de los fundamentos fácticos.

Según Cavani et al. (2011) “es el instrumento o medio que tienen las partes para acreditar un hecho afirmado o lograr la convicción sobre el acaecimiento de un hecho en particular” (p.227).

##### **2.2.2.5.2. El objeto de la prueba**

Alvarado (2019) no son los hechos, pues estos ya existen aún antes que se inicie el proceso; más bien, el objeto de la prueba es corroborar las afirmaciones realizadas de las pruebas, del cual pueden ser los hechos en controversia referidos en el proceso.

Ledesma (2017) menciona que “son los hechos expuestos por las partes, pasibles de confirmación” (p.9).

### **2.2.2.5.3. Valoración de la prueba**

Alvarado (2019) la define como la actividad racional del juez encargado de valorar los medios de prueba con convicción, tanto de parte como de oficio.

### **2.2.2.5.4. Medios de prueba admisible**

Aunque ambas partes ofrecieron las mismas pruebas, sin embargo, sólo fue útil para la demandante. Los medios probatorios consistentes en documentales ofrecidos por la demandante fueron pertinentes, ya que estuvieron vinculados directamente con los hechos controvertidos y con las normas jurídicas. Estas pruebas fueron:

❖ **Orden de servicios (marzo, abril y mayo del 2015)**

Este documento probó que se contrató por tres meses a la actora como proveedora para realizar servicios bajo la modalidad de locación de servicios (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06).

❖ **Cheques (mayo, junio y julio del 2015)**

Estos cheques probaron que se realizó tres pagos a la actora por los servicios que prestó al empleador (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06).

❖ **boletas de pago - CAS (junio del 2015 al febrero del 2017)**

Estas boletas acreditaron que posteriormente al contrato de locación de servicio hubo un contrato de trabajo CAS por casi tres años; sin embargo, en este caso concreto, el juez no los tomó en cuenta porque para él fueron inválidos, ya que anteriormente a estos contratos, el contrato de locación de servicio ya se había desnaturalizado (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06).

❖ **Demanda de desnaturalización de contrato de Locación de servicio (Exp. N° 01126-2017-0-2501-JR-LA-06)**

Este documento confirmó que anteriormente se demandó al empleador por desnaturalización del contrato de locación de servicio (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06).

❖ **Resolución N° 01, en el Expediente N° 01126-2017-0-2501-JR-LA-06**

Este documento garantiza que la primera Demanda fue admitida a trámite, lo que indica que cumplió con todos los requisitos de fondo y de forma (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06).

### ❖ **Carta de no prórroga del contrato CAS**

Para el empleador, este documento confirma el tipo de relación laboral existente y que se extinguió por vencimiento del contrato CAS; pero según el fundamento del juez expresado en su sentencia, el empleador al tomar conocimiento que se le había iniciado una demanda en su contra por desnaturalización de contrato de locación de servicio, decidió por no renovar más el contrato CAS con la demandante. Sin embargo, para el juez estos contratos CAS resultaron ser inválidos, ya que anteriormente a estos contratos, el contrato de locación de servicios ya se había desnaturalizado, quedando como vigente un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. El despido sólo reflejó la represalia contra la demandante para que no reclamara sus derechos laborales, lo que motivó a la demandante a iniciar otra demanda contra su empleador sobre nulidad de despido. (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06)

## **2.2.2.6. La sentencia**

### **2.2.2.6.1. Concepto**

Vinatea y Toyama (2019) conceptualizan según la jurisprudencia:

La sentencia es el resultado de un proceso dialéctico sujeto a la observancia de las normas establecidas en la Ley y exterioriza una decisión jurisdiccional por el cual el juez procede a la reconstrucción de los hechos, analiza las declaraciones, examina los documentos, aprecia las pericias, establece presunciones, utiliza los estándares jurídicos, aplicando para ello su apreciación razonada o como también se llama las reglas de la sana crítica, a fin de comprobar la existencia o inexistencia de los hechos alegados por la parte actora y la demandada. (p.209)

Según Gómez (2018) “es la última resolución de fondo dictada por el juez para poner fin al litigio” (p.424).

### **2.2.2.6.2. La sentencia en la ley procesal laboral**

Aguilar (2018) refiere que el art. 31° de la nueva ley procesal laboral prescribe que la sentencia “se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa

propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso la declare fundado total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado” (p.142).

#### **2.2.2.6.3. Partes de la sentencia**

Para Vinatea y Toyama (2019) la sentencia se divide en tres partes fundamentales:

- a) **Parte expositiva** (que se inicia con la palabra de rigor Vistos); es aquella que tiene como finalidad individualizar a las partes, señalando el objeto sobre el cual recaerá el pronunciamiento judicial y narrando brevemente los hechos controvertidos.
- b) **Parte considerativa** (que se inicia con la expresión Y CONSIDERANDO): viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, vale decir la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso. En esta parte, se aprecia lo alegado por las partes y se valora el material probatorio aportado.
- c) **Parte resolutive** (que se inicia con la expresión: FALLO): que es aquella que contiene la decisión del asunto litigioso. Constituye el pronunciamiento expreso respecto de cada uno de los puntos controvertidos. La parte resolutive contiene, pues, la decisión expresa y precisa, con arreglo a las pretensiones ventiladas en el proceso y a los argumentos de defensa de la parte demandada, así como también con arreglo a la normativa jurídica, en virtud de la cual se declarará el derecho de las partes, acogiendo en definitiva la pretensión del actor o desestimándola en forma total o parcial. (p.211)

Gómez (2018) también divide la sentencia en tres partes:

- a) **La parte expositiva;** también llamada parte enunciativa, corresponde a la síntesis que el juez hace de lo indicado en la demanda y contestación de ella por sus propios protagonistas, redactada a través de considerandos.
- b) **La parte considerativa;** Crea un raciocinio de evaluación de lo mencionado en la parte expositiva, relacionándola a las pruebas y a las

normas existentes. Así, el juez brinda una actividad mental en primera persona, pues \_anteponiéndose a lo dicho por las partes\_ tendrá que tomar una posición acerca de ellas, amparándolas o rechazándolas conforme a la sana crítica y su sabio entender.

- c) **La parte resolutive;** trae consigo el fallo o resolución propiamente dicha, en donde el juez termina amparando una parte o la totalidad de la demanda, o caso contrario, la rechaza totalmente: esto es la declaración de voluntad del juez. (p.430)

#### **2.2.2.6.4. La motivación en la sentencia**

##### **2.2.2.6.4.1. Concepto**

Según Cavani et al. (2011) “la motivación es la explicación de la fundamentación, es decir, consiste en explicar la solución que se da al caso concreto que se juzga, no bastando una mera exposición, sino que consiste en realizar un razonamiento lógico” (p.211).

##### **2.2.2.6.5. La motivación en el marco constitucional**

Ramos (2017) señala que en el numeral 5 del art. 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que “son principios y derechos de la función jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan” (p.139).

##### **2.2.2.6.6. La motivación fáctica**

Desde el punto de vista de Cavani et al. (2011) esta motivación debe ser:

Razonada, la realidad debe corresponder con la descripción de los hechos, la verdad debe ser probada y la valoración de la prueba debe evaluar la veracidad de las informaciones aportadas a través de los medios de prueba. Motivar es justificar con razones que permitan sostener como correcta la decisión judicial fáctica. (pp. 220-239)

#### **2.2.2.6.6.1. La motivación fáctica aplicada en el caso concreto**

En el caso concreto, la motivación fáctica del juez se fundamentó en que los hechos tuvieron una relación Lógica - jurídica con los medios probatorios. A pesar que existía un contrato de locación de servicios, el juez fundamentó que la demandante se desempeñaba como obrera municipal de manera permanente, prestaba servicios de forma personal, era remunerada mensualmente y estaba bajo subordinación de un jefe. Esto fue confirmado con los cheques de pago, con los trabajos que realizaba diariamente, con el horario de entrada y salida del trabajo, y con las tareas asignadas por su jefe. Estos hechos probados demostraron que existió subordinación en este contrato de locación de servicios, por lo que se desnaturalizó. Los contratos CAS realizados posteriormente por las partes resultaron ser inválidos. Después de haber trabajado 2 años con 3 meses y luego demandar la desnaturalización de su contrato, la demandante recibió de su empleador una carta donde señalaba el vencimiento de su contrato CAS y que ya no iba a ser prorrogado, lo que indica que fue despedida por represalia por haber iniciado dicho proceso. (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06)

#### **2.2.2.6.7. La motivación jurídica**

Cavani et al. (2011) refiere que para garantizar una motivación fundada en derecho se debe “seleccionar una norma vigente, de válida interpretación, legal, constitucional y que sea racionalmente aplicable a resolver la causa; que la motivación respete y no vulnere los derechos fundamentales y que establezca una adecuada conexión entre los hechos y las normas” (pp.216-220).

#### **2.2.2.6.7.1. La motivación jurídica aplicada en el caso concreto**

Siendo identificada los hechos, el Juez estableció su conexión con “el principio de la primacía de la realidad”, ya que existió cierta relación en la prestación personal de servicio, en la remuneración mensualmente y en la subordinación hacia un jefe. Estos tres elementos convencieron al juez sobre la existente desnaturalización del contrato de locación de servicios y de una relación laboral a plazo indeterminado.

Sobre el despido que sufrió la demandante, el Juez fundamentó que fue por represalia, ya que anteriormente la actora demandó a su empleador solicitando la

desnaturalización de su contrato de locación de servicios. El Juez estableció que este despido tuvo conexión con el inciso c) del artículo 29° del D.L. N° 728; conexión que convenció al juez sobre la existencia de un despido nulo. (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06)

#### **2.2.2.6.8. El principio de congruencia en la sentencia**

##### **2.2.2.6.8.1. Concepto**

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

##### **2.2.2.6.8.2. Congruencia en la sentencia en el caso concreto**

La decisión del juez tuvo concordancia con los hechos y la petición, ya que, no se omitió, alteró o excedió la petición de la demandante. La nulidad de despido por represalia fue el pedido de la demandante, lo mismo se estableció en los hechos y sobre el mismo pedido resolvió el juez en su sentencia. (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06)

#### **2.2.2.6.9. Aplicación de la claridad, la sana crítica y las máximas de la experiencia**

##### **2.2.2.6.9.1. La claridad**

El Manual de Redacción de Resoluciones judiciales explica sobre la claridad de una resolución bien argumentada:

La claridad consiste en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín; (...) El receptor termina siendo no sólo el magistrado o auxiliar involucrado, sino también el gran público. Por ello, el lenguaje debe seguir pautas para que el receptor no legal logre la comprensión del mensaje, y la coherencia es la necesidad lógica que tiene toda argumentación de guardar consistencia entre los diversos argumentos empleados, de tal manera que unos no contradigan a otros. (León, 2008, pp.19-21)

#### **2.2.2.6.9.1.1. Claridad de las sentencias en el caso concreto**

Se determinó que las resoluciones de sentencia de primera y segunda instancia fueron claras, por las siguientes razones: **1)** En las sentencias existe un correcto manejo del lenguaje jurídico\_ al no usarse expresiones extremadamente técnicas o lenguas extranjeras; **2)** Las sentencias es de fácil comprensión, dado que, el mensaje puede ser entendido por el público en general; **3)** Existe coherencia en los argumentos empleados por el magistrado al no contradecirse unos con otros. (exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06)

#### **2.2.2.6.9.2. La sana crítica y las máximas de la experiencia**

Según Cavani et al. (2011) “las reglas de la sana crítica son normas comunes a todo ser humano, es exclusiva de los jueces y magistrados, basadas en la razón, la lógica, en definitiva, en las máximas de la experiencia” (p.231).

Para Alvarado (2019) las máximas de la experiencia “son aquellos conocimientos que el juez ha obtenido culturalmente con la costumbre, usos sociales, reglas, experiencias, es decir, con el solo vivir y son utilizados por este para apreciar y valorar la prueba” (p.51).

##### **2.2.2.6.9.2.1. La sana crítica y las máximas de la experiencia en el caso concreto**

En el presente estudio realizado, ambas sentencias fueron resueltas correctamente, ya que los magistrados hicieron uso de la sana crítica, de las máximas de la experiencia y del razonamiento lógico-jurídico para analizar los hechos, para valorar las pruebas y para aplicar las normas laborales, especialmente el principio de primacía de la realidad, del cual fue determinante para tomar la decisión y resolver el conflicto. (Exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06)

### **2.2.2.7. Medios impugnatorios**

#### **2.2.2.7.1. Concepto**

Arévalo (2016) lo define de la siguiente manera:

Son instrumentos procesales previstos en la ley, a través de los cuales las partes o terceros legitimados, pueden cuestionar un acto procesal, buscando que el mismo sea reexaminado, sea por quien lo emitió o por una instancia superior, con la finalidad de alcanzar su revocatoria, modificación total o parcial o excepcionalmente su anulación. (p.689)

#### **2.2.2.7.2. Clases de los medios impugnatorios**

Gómez (2018) describe las siguientes clases:

- ❖ La Nueva Ley Procesal del Trabajo en sus artículos 32°- 41° sólo propone dos recursos: La apelación y la casación.
- ❖ El Código Procesal Civil en sus artículos 362° y 401° ofrece como recursos de manera supletoria: La reposición y la queja. (p.444)

### **2.2.2.8. Recurso de apelación**

#### **2.2.2.8.1. Concepto**

Según Alvarado (2019) es aquel recurso ordinario y vertical realizada por el que se cree agraviado por una resolución judicial dictada en su contra (auto o sentencia) y que adolece de vicio o error, para que el colegiado laboral de segunda instancia la examine y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente.

Gómez (2018) lo explica de la siguiente manera:

Es un recurso fundamental que la parte o partes del proceso dirigen contra los autos o sentencias dictados por el juzgador a fin de que el superior las revise y una vez evacuada esta función jurisdiccional confirme, complete, modifique, revoque o anule la resolución recurrida en grado. (p.448)

#### **2.2.2.8.2. Requisitos de la apelación**

Vinatea y Toyama (2019) “debe estar debidamente fundamentada, señalando el error de hecho y de derecho incurrido en la resolución y la naturaleza del agravio” (p.221).

#### **2.2.2.8.3. La apelación empleada en el caso concreto**

En el proceso judicial estudiado, quien apeló fue el demandado y pidió que se anule la resolución de sentencia de primera instancia. Uno de los errores expuestos por la parte apelante fue: “Es erróneo que el juez haya indicado que haya existido una relación netamente laboral aplicando el art. 4 del D.S. N° 003-97-TR, por cuanto se tiene que dicho artículo hace mención a una presunción, siendo que en el presente caso el actor no ha acreditado haberse encontrado subordinado durante el periodo que se encontró prestando servicios bajo el contrato de locación de servicios, en consecuencia, no se han desnaturalizado los contratos civiles y no se puede afirmar que haya existido una relación laboral de naturaleza indeterminada”. Tras exponer los errores, el juez le concedió la apelación con efecto suspensivo. (Exp. N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06).

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Calidad.**

“Conjunto de características que satisfacen las necesidades de los clientes. La calidad consiste en no tener deficiencias” (Juran, 1993, citado por ISO 9001:2015, 13 de septiembre, 2016).

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

Calificación atribuida a una sentencia que ha sido estudiada, engrandeciendo sus propiedades y el valor alcanzado, dado a la tendencia de acercarse a lo que concierne a una sentencia correcta (Muñoz, 2014).

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

Calificación atribuida a una sentencia que ha sido estudiada, sin engrandecer sus propiedades y el valor alcanzado, sin embargo, existe un acercamiento a lo que concierne a una sentencia correcta (Muñoz, 2014).

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

Calificación atribuida a una sentencia que ha sido estudiada, con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica en intermedio de un mínimo y un máximo pre determinado para lo que concierne a una sentencia correcta (Muñoz, 2014).

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

Calificación atribuida a una sentencia que ha sido estudiada, sin engrandecer sus propiedades y el valor alcanzado, sin embargo, existe un alejamiento a lo que concierne a una sentencia correcta (Muñoz, 2014).

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

Calificación atribuida a una sentencia que ha sido estudiada, engrandeciendo sus propiedades y el valor alcanzado, dado a la tendencia de alejarse a lo que concierne a una sentencia correcta (Muñoz, 2014).

### **III. HIPÓTESIS**

De conformidad con la presente investigación, se formularon las siguientes hipótesis:

#### **3.1. Hipótesis general**

La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06 Distrito Judicial Del Santa - Chimbote, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

**3.2.1.** La calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado, son de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente.

**3.2.2.** La calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado, son de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente.

## **IV. METODOLOGÍA**

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

**4.1.1. Tipo de investigación.** La investigación fue de tipo mixto (cuantitativa – cualitativa).

**Cuantitativa.** Fue de tipo cuantitativa, ya que la investigación tuvo un conjunto secuencial de procesos, tales como: el planteamiento del problema, los objetivos trazados, la operacionalización de la variable, la elaboración del instrumento de recolección de datos, el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

**Cualitativa.** La investigación “se establece de una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Lo citado se comprobó en la recolección de datos al ser interpretado las sentencias a fin de obtener los resultados. Dicho resultado, se demostró en la realización de acciones sistemáticas: a) empaparse sobre el contenido de la sentencia; y así, asegurar su revisión sistemática y exhaustiva a fin de comprender sus inicios b) volver a empaparse en cada uno de los componentes de la sentencia, ingresando a sus compartimentos y recorrerlos de forma notoria para identificar los indicadores de la variable.

**Mixto.** Fue de tipo Mixto, ya que se utilizaron las fortalezas de ambos métodos (cuantitativa-cualitativa) y se combinaron en el mismo estudio, evidenciándose en la combinación simultánea del recojo de datos y de su análisis.

**4.1.2. Nivel de investigación.** Fue de nivel exploratoria y descriptiva.

**Exploratoria.** La investigación se dio sobre contextos poco estudiados; ya que mediante la revisión de la literatura se reveló pocos estudios respecto del fenómeno propuesto; por lo que, la intención fue investigar nuevas perspectivas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Este nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación, como por ejemplo en la búsqueda de los antecedentes.

**Descriptiva.** Se trata de un estudio que “describe propiedades o características del objeto de estudio” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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”. La investigación fue descriptiva, evidenciándose en las siguientes etapas: En la selección del expediente judicial como unidad de análisis, y en la recolección de datos establecidos en el instrumento, dado que, está direccionado a hallar las características o propiedades existentes en la sentencia.

#### **4.2. Diseño de la investigación**

**No experimental.** Los datos recolectados y estudiados fueron conforme se manifestó en su contexto natural, sin manipulación de la variable de parte del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

**Retrospectiva.** La investigación es de diseño retrospectiva, ya que la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado, sin la participación del investigador (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).

La investigación realizada no manipuló la variable, toda vez que, la observación y el análisis del contenido de la sentencia se realizaron conforme a su estado normal, tal como se manifestó en la realidad. Sin embargo, a fin de proteger la identidad de los sujetos procesales, sólo se les asignó un código de identificación (4.8 de Metodología).

Además, la investigación fue de perfil retrospectivo, ya que las sentencias pertenecen a un contexto pasado. Y fue transversal, dado que, la recolección de datos fue extraído de una única versión de la sentencia, por su propia naturaleza se manifiesta solo por única vez en el transcurso del tiempo.

### **4.3. 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 unidad de análisis fue seleccionada intencionalmente, por conveniencia y a criterio del mismo investigador, es decir, muestreo no probabilístico (Casal y Mateu, 2003).

En este estudio realizado, se seleccionó como unidad de análisis el expediente judicial N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, que trata sobre nulidad de despido.

La evidencia empírica del objeto de estudio son las sentencias que se insertan como Anexo 1; El contenido de estas no fueron alterados en esencia, los únicos datos sustituidos son los nombres de los sujetos procesales mencionados en las sentencias, del cual se les asignó un código para proteger su identidad y respetar el principio de reserva y protección a la intimidad, sustituyéndolos por A, B, C, D, etc.

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

Centty (2006) define la variable como:

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)

En nuestra investigación solo se estudió una sola variable, representada como: Calidad de las sentencias. La Calidad es definida como “un conjunto de características que satisfacen las necesidades de los clientes. La calidad consiste en no tener deficiencias” (Juran, 1993, citado por ISO 9001:2015, 13 de septiembre, 2016).

En términos judiciales, una sentencia de calidad posee un conjunto de indicadores establecidos en el instrumento de recolección de datos, denominado lista de cotejo, que fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Centty (2006) también define a los indicadores de la variable:

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. (p.66)

La definición de Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) fue que “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p.162).

Los indicadores utilizados en este estudio son aspectos identificables en el contenido de las sentencias. El número de indicadores para cada sub dimensión fueron cinco, esto fue, del cual facilitó el manejo de la metodología diseñada para el presente estudio; además, dicha condición contribuyó a delimitar en cinco rangos la calidad prevista, estos fueron: muy alta, alta, mediana, baja y muy baja (Anexo 4).

Conceptualmente, la calidad de rango muy alta, equivale a calidad total; es decir, cuando se cumplen todos los indicadores establecidos.

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

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

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: que tuvo como punto de partida la contemplación detenida y sistemática del expediente, y *el análisis de contenido*: tuvo como punto de partida 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).

Las técnicas de la observación y el análisis del contenido se emplearon en diferentes etapas del estudio: en la descripción de la realidad problemática; en el problema de investigación; en el contenido de las sentencias; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, entre otros.

Para recolectar los datos se utilizó como instrumento una lista de cotejo a fin de registrar los hallazgos de los indicadores de la variable. Una lista de cotejo solo acepta dos alternativas: SI o NO, SI CUMPLIÓ o NO CUMPLIÓ, entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo).

En consecuencia, la lista de cotejo utilizado en esta investigación se encuentra registrada en el Anexo N° 3, cuyo contenido y forma fue revisada y validado por profesionales expertos. Esta lista de cotejo está compuesta por indicadores de la variable, es decir un conjunto de parámetros preestablecidos que sirvió para cotejar si se cumple o no con respecto al texto contenido en las sentencias y así poder determinar su calidad.

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

El procedimiento realizado para recolectar los datos inició con la presentación de las pautas orientadas por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos. Para lograrlo se utilizó las técnicas de la observación y el análisis del contenido. Los datos obtenidos se recolectaron en un instrumento llamado lista de cotejo. Y para asegurar el asertividad de la identificación de los datos se utilizó una base teórica. También corresponde recalcar que las actividades de la recolección y análisis de los datos fueron simultáneas y se ejecutaron por etapas.

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

Sobre la recolección de datos y la descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable se encuentra en el Anexo N° 4.

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

**4.6.2.1. La primera etapa.** Se realizó una actividad exploratoria que residió en un acercamiento progresivo al fenómeno, encaminada por los objetivos de la investigación, por lo que en cada momento de exploración y comprensión tubo un logro fundado en la observación y el análisis de contenido, iniciándose así la recolección de datos.

**4.6.2.2. Segunda etapa.** En esta actividad la recolección de datos fue más sistémica que la primera etapa, encaminada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que dio facilidad a la identificación y la interpretación de los datos.

**4.6.2.3. La tercera etapa.** Esta fue una actividad de mayor consistencia que las anteriores; con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo encaminada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidencian desde el momento en que el investigador observa y analiza las sentencias. Al realizarse la primera revisión, el propósito no es exactamente recoger datos, sino más bien, es examinar y averiguar su contenido apoyándose de las bases teóricas. Obteniendo mayor dominio de las bases teóricas, el investigador tendrá un mejor manejo de la técnica de la observación y el análisis de contenido. Guiándose de los objetivos específicos se inició el recojo de datos, extrayéndolos de la sentencia hacia la lista de cotejo (Anexo N° 3).

Como producto final se obtiene los resultados que son hallados de los indicadores o parámetros de calidad, conforme a la descripción realizada en el Anexo N° 4.

#### **4.7. Matriz de consistencia lógica**

Para Campos (2010) “se presenta en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre el título, el problema, los objetivos y las hipótesis de investigación” (p.3).

Para la realización de este trabajo se consideró una matriz de consistencia básica, incluyendo el problema, el objetivo y la hipótesis, tanto general como específicos.

El fin de una matriz de consistencia lógica es mantener un orden, que sea científico y exista lógica en la investigación.

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

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO; EXPEDIENTE N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06 DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2022

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
<b>General</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06 Distrito Judicial Del Santa, Chimbote. 2022?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06 Distrito Judicial Del Santa, Chimbote. 2022.	La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06 Distrito Judicial Del Santa, Chimbote. 2022, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
<b>Específicos</b>	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	La calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de primera instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado, son de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente.
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	La calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia, sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado, son de rango muy alta, muy alta y muy alta respectivamente.

#### 4.8. Principios éticos

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

Teniendo en cuenta lo citado, el presente trabajo de investigación se realizó conforme a lineamientos y principios éticos de honestidad y se respetó la identificación de las partes procesales, por ello se redactó una Declaración de compromiso ético y de no plagio, del cual el investigador se compromete a no difundir las identidades de los sujetos procesales que fueron protagonistas en el proceso judicializado. La identidad de los sujetos procesales fue sustituida por A, B, C y D respectivamente; pero sin debilitar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación, de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicada por la SUNEDU (El Peruano, 8 de setiembre del 2016). Este documento se insertó como Anexo N° 6.



	<p style="text-align: center;"><b><u>SENTENCIA</u></b></p> <p><b><u>RESOLUCIÓN NUMERO DOS (02)</u></b> Chimbote, quince de noviembre del año dos mil diecisiete.</p> <p><b>I. PARTE EXPOSITIVA</b></p> <p><b>PRETENSIÓN:</b> Nulidad de despido, reincorporación al puesto de trabajo y el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha que se produjo el despido.</p> <p><b>ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:</b> Al ingresar a laborar como obrera municipal se produjo sin la firma de ningún tipo de contrato de trabajo, sólo se hizo de forma verbal. Al encontrarse con vínculo laboral vigente por más de dos años y tres meses, interpuso una demanda de desnaturalización de contrato e inclusión a los libros de planillas del personal permanente sujeto al régimen DL N° 728, del cual fue admitido a trámite. La demandada al tomar conocimiento de dicha demanda, le cursa carta notarial de despido por represalias, por el simple hecho de haber reclamado sus derechos laborales ante las autoridades competentes. Es por ello que la demanda debe ser calificada como un despido nulo, por haberse actuado en contra del Inciso c) del art. 29 del DL N° 728.</p>	<p><i>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. <b>Si cumple</b></i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></i></p>												
<p style="text-align: center;"><b>P o s t u r a d e l a s</b></p>	<p><b>CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:</b> Sostiene que debe ser Infundada la demanda ya que la actora a prestado labores bajo el contrato de servicios y contrato CAS a plazo determinado, por tanto, es falso que se halla desnaturalizado sus contratos, más bien la actora tenía conocimiento que la fecha de vencimiento de su contrato estaba cerca, así que inició una demanda con la finalidad de quedarse permanente en el puesto de trabajo. La carta entregada a la actora solo le recordaba la fecha de vencimiento de su contrato y que ya no habría prórroga, por lo que no se ha materializado un despido nulo.</p>	<p><b>1.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</i></p>						<b>X</b>						<b>10</b>

<b>p a r t e s</b>	<b>AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:</b> La conciliación se frustró debido a que las partes no llegaron a un acuerdo.	<i>ofrecidas. Si cumple</i>												
	<b>AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:</b> Se procedió a la confrontación de posiciones, luego a la admisión y actuación de los medios probatorios y finalmente a los alegatos de clausura.													

FUENTE: Expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial de Santa, Perú.

LECTURA: Del cuadro 1 se observó que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta; a su vez, este resultado se derivó de la calidad de su introducción y de su postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, ya que “si cumplieron” con todos los parámetros establecidos.



<p><b>l o s  h e c h o s</b></p>	<p>también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, (...) es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la defensa constitucional que admiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, conforme al art. 1° de la Constitución, que dice: “La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”. <b>CUARTO:</b> La finalidad del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciéndose efectivos los derechos sustanciales y su finalidad abstracta es alcanzar la paz social en justicia. <b>QUINTO:</b> El numeral 12.1 de la ley procesal del trabajo N° 29497, prescribe: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”. <b>SEXTO: Hechos sujetos a actuaciones probatoria.</b> Se aprecia del acta de la audiencia de juzgamiento que obra en autos de folios 86/ 88, los hechos sujetos a actuación probatoria son: determinar si al actor le corresponde o no los siguientes conceptos: NULIDAD DE DESPIDO por hechos previstos en el inciso c) del artículo 29 del TUO. del D.L. N° 728, su reincorporación a su puesto habitual de trabajo y el pago de remuneraciones dejadas de percibir.</p>	<p><i>no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>													
<p><b>M o t i v a c i ó n</b></p>	<p>los siguientes conceptos: NULIDAD DE DESPIDO por hechos previstos en el inciso c) del artículo 29 del TUO. del D.L. N° 728, su reincorporación a su puesto habitual de trabajo y el pago de remuneraciones dejadas de percibir. <b>SÉPTIMO: Vínculo laboral de la demandante.</b> Conforme se advierte de las boletas de pago presentado por la actora y el informe laboral presentado por la demanda, se verifica que la actora elaboró para la demandada, en su condición de personal de apoyo de limpieza, en los períodos que se detallan en fojas 08/27. <b>OCTAVO: De las labores realizadas por la demandante.</b> En cuanto a la realización laboral, el art. 4 del DS N° 003-97-TR, - DL N° 728 establece: “En toda prestación personal de servicios remunerados y Subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo</p>	<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala las normas, indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado</i></p>													<p><b>20</b></p>

<p>d e l  d e r e c h o</p>	<p>indeterminado (...); la subordinación es el elemento que logra diferenciar la configuración de una relación de trabajo con otro tipo de relaciones (...). En el caso de autos la actora adjunta medios de prueba que acredita haber desempeñado como obrera municipal en la modalidad de contrato de locación de servicios y el DL 1057 – CAS, acreditándose la relación laboral entre la actora y la demandada.</p> <p><b>NOVENO: Del principio de primacía de la realidad.</b> En el caso de autos la demandante argumenta que inició la relación laboral sin existir de por medio algún contrato de trabajo, por su parte la demandada manifestó que, en los meses de marzo, abril y mayo del 2015, la actora prestó servicios bajo el contrato de locación de servicios, sin embargo, las labores de obrera municipal es una labor de carácter permanente y personal, además estaba sujeta a subordinación y percibía una remuneración. Aplicando el principio de primacía de la realidad se obtuvo que existió una relación de naturaleza laboral, habiéndose desnaturalizado su contrato de locación de servicios del periodo de marzo-mayo.</p> <p><b>DECIMO: De la invalidez de los contratos CAS.</b> Conforme lo acredita el actor con las boletas de pago, laboraba para la demandada desde el 01- 06-2015 bajo el DL N° 1057, en el área de gerencia de gestión ambiental, el cual comprende según la actora el área de limpieza pública, parques y jardines, no obstante dicho cargo tiene la calidad de obrero municipal y como tal su régimen laboral se encuentra establecido en la ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972, art. 37, el cual señala: “Los Obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” siendo así, los contratos CAS que firmó la actora con la demandada desde junio del 2015 son inválidos, por eso debe considerarse que existió una relación laboral de duración indeterminada.</p> <p><b>UNDÉCIMO: Con relación a la nulidad de despido.</b> Al respecto se tiene que la nulidad del despido sólo procede</p>	<p>a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una norma razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b></p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuando se trata de un despido con causa ilícita. En el caso de autos la actora demanda nulidad de despido por la causal regulada en el inciso c) del art. 29 del D.S. N° 003-97-TR, del cual menciona: Por “presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, (...)”.</p> <p><b>DUODÉCIMO: Argumento de defensa de las partes.</b>  La actora sostiene que, encontrándose con el vínculo laboral vigente, interpone una demanda de desnaturalización de contratos e inclusión a los libros de planilla del personal obrero municipal permanente sujeto al DL N° 728. Habiéndose admitido a trámite la demanda y pese de haber laborado en forma ininterrumpida por más de 2 años y 3 meses, sin haber cometido falta grave, la entidad demandada le cursa carta notarial de despido a la recurrente por represalias. Por su parte la demandada señala que no se ha producido un despido nulo y es totalmente falso que su representada haya incurrido en el literal C) del art. 29 del DS N° 003-97-TR, por cuánto, estando a que los contratos CAS son plenamente válidos y su extinción se da, entre ellos, el vencimiento de contrato; por tanto, al estar cerca la fecha de Vencimiento del contrato, se le cursó la Carta N° 0159- 2017- MDNCH-GAF-SGRH, haciéndole recordar la fecha de vencimiento de su contrato, indicándole que no habría prórroga, por lo que al llegar la fecha de vencimiento de su contrato simplemente se dejó sin efecto el vínculo que mantenía con su representada, por lo que no se ha materializado un despido nulo.</p> <p><b>DÉCIMO TERCERO: Análisis del caso.</b>  Habiéndose determinado que entre la demandante y la demandada existió una relación de naturaleza laboral desde marzo del 2015, tras haberse desnaturalizado el contrato civil y luego de forma indeterminada por resultar inválidos su contratación de servicios administrativos, por tanto, sólo podía ser despedida por causa justa relacionada con su capacidad y su conducta, lo que en el presente caso no ha sucedido. El motivo del despido fue porque la demandante inició un proceso judicial contra la demandada reclamando sus derechos laborales. Este despacho considera esta actitud</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>como una represalia por haberlo demandado ante la autoridad competente. Se puede apreciar que el empleador al no renovar contrato a la actora ha evidenciado el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de su trabajadora sin tener en cuenta que la contratación de ésta, ya se encontraba desnaturalizado, en consecuencia, corresponde calificar su despido como nulo contemplado en el inciso c) del artículo 29 del DS N° 003-97-TR. Asimismo, corresponde ordenar a la demandada cumpla con la reposición de la actora en el puesto habitual que venía desempeñando antes del despido como obrera municipal.</p> <p><b>DÉCIMO CUARTO: Remuneraciones dejadas de percibir.</b> Al haberse acreditado que la demandante ha sufrido un despido nulo, debe aplicarse las consecuencias jurídicas establecidas en el art. 40 del D.S. 003-97-TR, en cual prevé “ al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido (...)”, por lo cual debe procederse a pagar al demandante sus remuneraciones devengadas mensuales desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha en que sea repuesto.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial de Santa, Perú.

LECTURA: Del cuadro 2 se observó que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta; a su vez, este resultado se derivó de la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho que fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, ya que, “si cumplieron” con todos los parámetros establecidos.



<p>c o n g r u e n c i a</p>	<p>Asimismo, se dispone el <b>PAGO DE LAS REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR</b> desde la fecha del despido hasta su reincorporación, los cuales se liquidarán en ejecución de Sentencia, más intereses legales.</p> <p><b>3.- FÍJESE LOS HONORARIOS PROFESIONALES</b> del abogado del actor en el monto de S/. 1,800.00 soles, más el pago del 5% para el colegio de abogados respectivo. Consentida y/o ejecutable que sea la presente sentencia.</p>	<p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></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> <b>Si cumple</b></p>													
<p>D e s c r i p c i ó n d e l a</p>	<p><b>Notifíquese a las partes conforme a ley.</b></p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>No cumple.</b></p>				<p><b>X</b></p>								<p><b>9</b></p>	

<b>d e c i s i ó n</b>		<p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial de Santa, Perú.

LECTURA: Del cuadro 3 se observó que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango muy alta; a su vez, este resultado se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y alta respectivamente.

**Cuadro 4: Calidad de la sentencia de primera instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.**

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

**FUENTE:** Expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial de Santa, Perú.

**LECTURA:** Del cuadro 4 se observó que la calidad de la sentencia de primera instancia en el expediente seleccionado fue de rango muy alta. Este resultado se derivó de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta respectivamente.



	<p style="text-align: center;"><b><u>SENTENCIA DE VISTA</u></b></p> <p><b>RESOLUCIÓN NUMERO CINCO</b> Chimbote, veinticuatro de enero del año dos mil dieciocho</p> <p style="text-align: center;"><b>I. ASUNTO</b></p> <p>El pronunciamiento sobre la apelación Interpuesto por B en contra la sentencia de la resolución DOS que, tras estimar la demanda interpuesta en su contra por A, sobre nulidad de despido y otro; En consecuencia, declara nulo el despido sufrido por la demandante desde el 01- 06- 2017; Ordena que cumpla la demandada con reponer a la actora en su puesto de trabajo que venía desempeñando antes del despido como Obrera municipal. Asimismo, dispone el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reincorporación, los cuales se liquidarán en ejecución de Sentencia, más intereses legales; con el abono de los honorarios profesionales del abogado del actor.</p>	<p><i>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</i></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>												
<p style="text-align: center;"><b>P o s t u r a d e l a s</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>II. CONTROVERSIA RECURSAL</b></p> <p><b>1.- La empleada Solicita se revoque la venida en grado y denuncia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Señala que A incurre en error al considerar que ha habido una relación laboral conforme el artículo 4 del D.S. 003- 97-TR sin que exista prueba de la subordinación y sólo una mera presunción conforme dicho numeral.</li> <li>❖ señala que no ha habido la desnaturalización de los contratos CAS.</li> </ul>	<p><b>1</b> Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia las pretensiones de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>					<b>X</b>							<b>10</b>

<p><b>p a r t e s</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ señala que es un error estimar la reposición de la actora.</li> <li>❖ cuestiona el decimocuarto considerando de la recurrida que estima el pago de las remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia del despido nulo.</li> <li>❖ En relación a los costos señala que los montos fijados como honorarios son excesivos, salvo la demanda y el escrito de alegatos y las audiencias de conciliación y juzgamiento, los demás escritos son de simple impulso procesal, que no reviste complejidad alguna.</li> </ul>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial de Santa, Perú.

LECTURA: Del cuadro 5 se observó que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, a su vez, este resultado se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes que fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, ya que, “si cumplieron” con todos los parámetros.



<p><b>l o s  h e c h o s</b></p>	<p>más si el contrato de trabajo es por esencia un contrato realidad, porque emerge predominantemente de los hechos antes que de la denominación de los documentos que otorguen las partes, estableciéndose así en los hechos una relación de naturaleza laboral indeterminada.</p> <p><b>Sobre la invalidez de los contratos - CAS.</b> La ley N° 27972 de las municipalidades, art. 37° y en la casación laboral N° 7945-2014-CUSCO ha establecido como criterio de interpretación al art. 37° que: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el D.L. N° 728, en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”, por lo que, los contratos CAS son inválidos.</p> <p><b>Sobre la nulidad de despido.</b> La demandada pretende justificar el cese de la relación laboral con el vencimiento del último contrato CAS, pese tener conocimiento del proceso de desnaturalización de dichos contratos; sin embargo, la demandante postula la nulidad del despido por la causal señalada en el art. 29° inciso C del D.S. 003-97-TR, El cual prescribe: “Es nulo el despido que tenga por motivo:(...) C) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes”. La Preexistencia de este proceso es signo objetivo de que la demandada obró por motivaciones de represalia, y a mayor abundamiento frente a la invalidez del contrato CAS no operaba el vencimiento formal de dicho contrato CAS, ya que la actora estaba sujeta a un contrato de régimen de la actividad Privada de plazo indeterminado y con período de prueba superada, por lo que solamente podía ser despedida por causa justa establecida en la ley. Siendo así, la motivación del despido es un supuesto de despido nulo previsto en el artículo 29 inciso C del D.S. 00 3-97-TR; Por lo que el agravio de la demandada debe ser desestimada.</p>	<p><i>no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>												
<p><b>M o t i v a c i ó n</b></p>		<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala las normas indica que son válidas, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento</i></p>												<p><b>20</b></p>

<p style="text-align: center;">d e l  d e r e c h o</p>	<p><b>Sobre las remuneraciones dejadas de percibir</b> Señala el artículo 40 del D.S. 003-97-TR: “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes”; por lo que, conforme a los considerando que antecede, donde se ampara la nulidad de despido, corresponde entonces el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, las mismas que se liquidarán en ejecución de sentencia, por lo cual el agravio de la demandada no debe ser atendido.</p> <p><b>Pronunciamiento en cuanto a los costos procesales.</b> Según el art. 411° del CPC, los costos del proceso son el honorario del abogado de la parte vencedora, ya que formuló la demanda, participó en audiencia de conciliación y juzgamiento; corresponde a la parte vencida hacer dicho pago; a lo fijado en la recurrida se ajusta al criterio de equidad, y sin perjuicio de ello, debe integrarse la sentencia, precisando que adicional a dicho monto corresponde el 5% para el colegio de abogados correspondiente, por lo que debe desestimarse su agravio y la venida en grado debe confirmarse.</p>	<p><i>utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una norma razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b></p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial de Santa, Perú.

LECTURA: Del cuadro 6 se observó que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, a su vez, este resultado se derivó de la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente ya que, “si cumplieron” con todos los parámetros establecidos.



c o n g r u e n c i a	<p>el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reincorporación, la misma que se debe reconocer en ejecución de Sentencia, más intereses legales, con el abono de costos procesales a favor del demandante en el importe de S/. 1,500.00 soles, y se integra, Precisando que lo que corresponde al colegio de abogados correspondiente es 5% adicional a aquella suma con lo demás que contiene.</p> <p><b>2. Notifíquese y DEVUÉLVASE</b> a su Juzgado de origen</p>	<p>la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencian claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). <b>Si cumple</b></p>												
D e s c r i p c i ó n d e l a		<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>												10

<b>d e c i s i ó n</b>		<i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FUENTE: Expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial del Santa, Perú.

LECTURA: Del cuadro 7 se observó que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, a su vez, este resultado se derivó de la calidad de aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, ya que, “si cumplieron” con todos los parámetros.

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.**

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

FUENTE: Expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial del Santa, Perú.

LECTURA: Del cuadro 8 se observó que la calidad de la sentencia de segunda instancia en el expediente seleccionado fue de rango muy alta. Este resultado se derivó de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta respectivamente.

## **5.2. Análisis de los Resultados**

De acuerdo a los resultados obtenidos de la calidad de sentencias de primera y segunda instancia en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, sobre nulidad de despido en el expediente N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06, perteneciente al Distrito Judicial de Santa, Perú, se realizó el siguiente análisis:

### **5.2.1. Respecto a la calidad de la sentencia de primera instancia (Cuadro 4)**

En primer lugar, una parte del objetivo general fue “determinar la calidad de la sentencia de la primera instancia, en el expediente seleccionado”. Y según el resultado obtenido de la sentencia de primera instancia, se determinó que la calidad de la presente sentencia fue de rango **MUY ALTA**; A su vez, este resultado se determinó en función de los resultados obtenidos de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango Muy Alta, Muy Alta y Muy Alta respectivamente (Cuadro 1, 2 y 3). Asimismo, cada uno de estos resultados se obtuvo de la siguiente manera:

#### **❖ La calidad de la parte expositiva**

Según el cuadro 1, la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia se determinó en función del resultado obtenido de la calidad de la introducción y de la postura de las partes. A su vez, la calidad de estas dos sub dimensiones se determinaron en función al número de parámetros cumplidos.

En la parte de introducción se observó que los 5 parámetros descritos “SI se cumplieron” conforme a la sentencia de primera instancia, ya que, en la parte expositiva, se evidenció el número de expediente y resolución, el lugar y fecha, la identidad de las partes, las pretensiones y el asunto a resolver, el proceso regular con todas sus formalidades y la claridad de su contenido. Con el cumplimiento de estos 5 parámetros se fijó que la calidad de la introducción fue de rango **Muy Alta**.

Sobre la postura de las partes se observó que los 5 parámetros descritos también se cumplieron conforme a la sentencia de primera instancia, ya que en la parte expositiva se evidenció tener congruencia con la pretensión del demandante. Esto es indispensable, puesto que, con la pretensión se constituye un litigio. La parte expositiva también reveló

tener congruencia con los fundamentos de hechos alegados por las partes; de igual forma, reveló los puntos controvertidos y la claridad de su contenido. Con el cumplimiento de estos 5 parámetros se fijó que la calidad de la postura de las partes fue de rango **Muy Alta**.

Por lo tanto, el rango **Muy Alta** de la calidad de la introducción y el rango **Muy Alta** de la calidad de la postura de las partes, dan énfasis a que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango **Muy Alta**.

#### ❖ **La calidad de la parte considerativa**

El cuadro 2 revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se determinó en función del resultado obtenido de la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y de la motivación del derecho.

Sobre la motivación de los hechos se observó que los 5 parámetros previstos SI se cumplieron conforme a la sentencia de primera instancia, ya que en la parte considerativa se evidenció la selección de los hechos probados o improbados, la fiabilidad de las pruebas, la aplicación de la valoración conjunta, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad de su contenido. Lo mismo afirma Ledezma (s/f) que la motivación de las resoluciones le da garantía al fallo, dado que es el resultado de una tesis fundada de los hechos, de las pruebas aportadas y su valoración jurídica. En consecuencia, con el cumplimiento de estos 5 parámetros se fijó que la calidad de la motivación de los hechos fue de rango **Muy Alta**. Conjuntamente, sobre la motivación del derecho se observó que los 5 parámetros previstos también se cumplieron conforme a la parte considerativa, ya que en ella se evidenció que la norma aplicada ha sido elegida de acuerdo a los hechos y pretensiones, encaminadas a explicar las normas aplicadas, encaminadas a respetar los derechos fundamentales, encaminadas a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y por último, la claridad de su contenido. Con el cumplimiento de estos 5 parámetros se fijó que la calidad de la motivación del derecho fue de rango **Muy Alta**.

Por lo tanto, el rango **Muy Alta** de la calidad de la motivación de los hechos y el rango **Muy Alta** de la calidad de la motivación del derecho, dan énfasis a que la calidad de la

parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango **Muy Alta**.

#### ❖ **La calidad de la parte resolutive**

El cuadro 3 revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia se determinó en función del resultado obtenido de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión.

Sobre la aplicación del principio de congruencia se observó que los 5 parámetros descritos SI se cumplieron conforme a la sentencia de primera instancia, ya que en la parte resolutive se evidenció el pronunciamiento de todas las pretensiones, además se evidenció tener una relación con la parte expositiva y considerativa, y la claridad de su contenido. Con el cumplimiento de estos 5 parámetros se fijó que la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango **Muy Alta**.

Respecto a la descripción de la decisión se observó que 4 de los 5 parámetros previstos SI se cumplieron conforme a la sentencia de primera instancia, ya que en la parte resolutive se evidenció el pronunciamiento expreso y claro de lo que se ordena, se evidenció a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada y evidenció la claridad de su contenido. Sin embargo, el parámetro n° 4 precisa que debe mencionarse expresa y claramente a quien le corresponde el pago de costas y costos, pero en la parte resolutive sólo menciona que debe pagarse los costos y costas del proceso, pero no identifica claramente a quien le corresponde hacer dicho pago, por lo que sólo en este parámetro no se cumplió. Con el cumplimiento de solo 4 parámetros previstos se fijó que la calidad de la descripción de la decisión fue de rango **Alta**.

Por lo tanto, el rango **Muy Alta** de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y el rango **Alta** de la calidad de la descripción de la decisión, dan énfasis que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango **Muy Alta**.

Analizando este hallazgo, queda claro que la calidad de la sentencia de primera instancia en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive es de rango **Muy Alta**; y según la hipótesis formulada de que “la sentencia de primera instancia es de rango Muy Alta” ha sido confirmada por los resultados obtenidos, por lo tanto, la hipótesis resultó verdadera. Además, comparándolo con la investigación de

García (2020) donde su conclusión fue “La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta y muy alta”; según estos resultados, ambos tienen el mismo rango de Muy Alta, esto quiere decir que los jueces se están esforzando por emitir sentencias correctamente motivadas, aplicando las normas tanto de forma como de fondo, y redactando sentencias con un lenguaje claro y entendible.

### **5.2.2. Respecto a la calidad de la sentencia de segunda instancia (Cuadro 8)**

En segundo lugar, la otra parte del objetivo general fue “determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, en el expediente seleccionado”; Según el resultado obtenido de la sentencia de vista, se determinó que la calidad de dicha sentencia fue de rango **MUY ALTA**; A su vez, este resultado se determinó en función de los resultados obtenidos de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango Muy Alta, Muy Alta y Muy Alta respectivamente (Tabla 5, 6 y 7). Asimismo, cada uno de estos resultados se obtuvo de la siguiente manera:

#### **❖ La calidad de la parte expositiva**

El cuadro 5 revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia se determinó en función del resultado obtenido de la calidad de la introducción y de la postura de las partes.

En la parte de introducción se observó que los 5 parámetros descritos SI se cumplieron conforme a la sentencia de segunda instancia, ya que en la parte expositiva se evidenció el número de expediente y resolución, el lugar y fecha, la identidad de las partes, las pretensiones y el asunto a resolver, el objeto de la impugnación, el proceso regular con todas sus formalidades y la claridad de su contenido. Con el cumplimiento de estos 5 parámetros se estableció que la calidad de la introducción fue de rango **Muy Alta**.

En la postura de las partes se observó que los 5 parámetros previstos también se cumplieron conforme a la sentencia de segunda instancia, ya que dicha sentencia evidenció congruencia con los fundamentos fácticos / jurídicos que sustentaron la impugnación, evidenció las pretensiones de quien formula la impugnación, evidenció las pretensiones de la parte contraria al impugnante y la claridad de su contenido. En consecuencia, con el cumplimiento de estos 5 parámetros se estableció que la calidad de la postura de las partes fue de rango **Muy Alta**.

Por lo tanto, el rango **Muy Alta** de la calidad de la introducción y **Muy Alta** de la calidad de la postura de las partes, dan énfasis a que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango **Muy Alta**.

#### ❖ **La calidad de la parte considerativa**

Asimismo, el cuadro 6 revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia se determinó en función del resultado obtenido de la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y de la motivación del derecho.

Sobre la motivación de los hechos se observó que los 5 parámetros previstos SI se cumplieron conforme a la sentencia de segunda instancia, ya que en la parte considerativa se evidencia la selección de los hechos probados o improbados, la fiabilidad de las pruebas, la aplicación de la valoración conjunta, la aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad de su contenido. Con el cumplimiento de estos 5 parámetros previstos estableció que la calidad de la motivación de los hechos fue de rango **Muy Alta**.

Además, sobre la motivación del derecho se observó que los 5 parámetros previstos también se cumplieron conforme a la sentencia de segunda instancia, ya que en la parte considerativa se evidenció que la norma aplicada ha sido elegida de acuerdo a los hechos y pretensiones, encaminadas a explicar las normas aplicadas, encaminadas a respetar los derechos fundamentales, encaminadas a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad de su contenido. Sobre el contenido de la sentencia se determinó que es clara, ya que como dice el Manual de Redacción de Resoluciones judiciales, en la redacción se usó un lenguaje contemporáneo, de fácil comprensión, se evitó el uso de la lengua extranjera y trasmite un fundamento coherente (León, 2008). En consecuencia, con el cumplimiento de estos 5 parámetros se fijó que la calidad de la motivación del derecho fue de rango **Muy Alta**. Por lo tanto, el rango **Muy Alta** de la calidad de la motivación de los hechos y el rango **Muy Alta** de la calidad de la motivación del derecho, dan énfasis a que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango **Muy Alta**.

#### ❖ **La calidad de la parte resolutive**

Finalmente, el cuadro 7 revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia se determinó en función del resultado obtenido de la calidad de la

aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión.

Sobre la aplicación del principio de congruencia se observó que los 5 parámetros previstos SI se cumplieron conforme a la sentencia de segunda instancia, ya que en la parte resolutive se evidenció el pronunciamiento de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio, se evidenció tener una relación con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y se evidenció claridad en su contenido. Con el cumplimiento de estos 5 parámetros se estableció que la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango **Muy Alta**.

Respecto a la descripción de la decisión se observó que los 5 parámetros previstos también se cumplieron conforme a la sentencia de segunda instancia, ya que en la parte resolutive se evidenció el pronunciamiento expreso y claro de lo que se ordena, se evidenció a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada, se evidenció a quien recae el pago de costos y costas del proceso, y se evidenció claridad en su contenido. Con el cumplimiento de estos 5 parámetros se estableció que la calidad de la descripción de la decisión fue de rango **Muy Alta**.

Por lo tanto, el rango **Muy Alta** de la calidad de la aplicación del principio de congruencia y el rango **Muy Alta** de la calidad de la descripción de la decisión, dan énfasis que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango **Muy Alta**.

Analizando este hallazgo, también queda claro que la calidad de la sentencia de segunda instancia en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive es de rango Muy Alta; y según la hipótesis formulada de que “la sentencia de segunda instancia es de rango Muy Alta” ha sido confirmada por los resultados obtenidos, por lo tanto, la hipótesis resultó verdadera. Comparándolo con la investigación de Palomino (2021), su conclusión fue “La calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente”; Según estos resultados, ambos tienen el mismo rango de Muy Alta, lo que quiere decir, que la Sala Laboral permanente también se están esforzando por emitir sentencias correctamente motivadas, aplicando las normas tanto de forma como de fondo y redactando sentencias con un lenguaje claro y entendible.

## **VI. CONCLUSIONES**

Conforme a los objetivos trazados y a los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

### **6.1. Conclusión General:**

Se determinó que la calidad de sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes fueron de rango Muy Alta y Muy Alta respectivamente, dado que, en estas sentencias estudiadas, los Magistrados expresaron una decisión correctamente motivada, aplicaron el derecho conforme a ley y explicaron las razones de su decisión de forma clara y entendible. Lo más importante de determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia fue identificar las dimensiones y sub dimensiones de la variable, ya que son puntos importantes de una sentencia. Lo que más ayudó a determinar la calidad de las sentencias fueron los parámetros previstos, puesto que facilitó compararlos con los datos recogidos del expediente judicial seleccionado. Y, lo más difícil de determinar la calidad de las sentencias fue explorar, describir y analizar su contenido.

### **6.2. Conclusiones Específicos:**

- Se determinó que la calidad de la parte expositiva y considerativa de la sentencia de primera instancia fueron de rango Muy Alta respectivamente. Y, la calidad de la parte resolutive fue de rango Alta.
- Se determinó que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia de segunda instancia fueron de rango Muy Alta respectivamente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Aguilar, R. (2018). *Nuevo manual de la ley procesal del trabajo*. [Ley 29497 de 2010]. Lima, Perú: BERRIO.
- Aguirre, J. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre despido nulo y arbitrario (amparo), en el expediente N° 00012-2013-0-2601-JM-CI-01, del distrito judicial de Tumbes-Tumbes* [Tesis para optar el título de abogado, ULADECH]. Repositorio Institucional ULADECH.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/9881>
- Alvarado, C. (2019). *La prueba en el proceso laboral*. Gaceta Jurídica SA. Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
- Anacleto, V. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Lima, Perú: Lex y Iuris.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Perú: Pacífico editores S.A.C.
- Benítez, D. (2017, 19 de octubre). *Del principio de congruencia en los procesos judiciales*. Asuntos legales. Recuperado de:  
<https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/david-felipe-benitez-rojas-2530668/del-principio-de-congruencia-en-los-procesos-judiciales-2560718>
- Campos, W. (2010, 14 de diciembre). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de:  
<https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>
- Carrillo, F., Rodríguez, R., Chala, L. y Huavil, O. (2017). *Errores de motivación infringidos en sentencias sobre reposición en el trabajo en Chimbote el 2014*. CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO. 7(1). Recuperado de:  
<https://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/CPD/article/view/59>

- Casal, J. y Mateu, E. (2003). *En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona*. Recuperado en: [file:///C:/Users/SERTEC/Desktop/TiposMuestreo1\\_2.pdf](file:///C:/Users/SERTEC/Desktop/TiposMuestreo1_2.pdf)
- Castillo, L. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 03534-2008-0-2501-JR-LA-02; del Distrito Judicial del santa-Chimbote* [Tesis de Abogado, ULADECH Católica]. Repositorio Institucional ULADECH. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/5793>
- Cavani, R. et al. (2011). *Estudios sobre los Medios Impugnatorios en el proceso civil*. Lima, Perú: Gaceta jurídica S.A.
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* Sin edición. Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2017, 6 de setiembre). *Sentencia*. Casación Laboral N° 7148-2016 del Santa.
- Fairén, G. (2015). *Teoría General de Derecho Procesal*. [Libro en línea]. [Recuperado 18, marzo, 2016]. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=965>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima, Perú: PUCP.
- García, C. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido en el exp. 4244-2011-1706-JR-LA-01, del distrito judicial de Lambayeque– Chiclayo* [Tesis para optar el título de abogado, ULADECH]. Repositorio Institucional ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/15899>
- Gómez, F. (2018). *Nueva ley procesal del trabajo. Análisis secuencial, doctrinario y jurisprudencial*. Tercera edición. Lima, Perú: San Marcos.
- Gómez, J. (2018). *La estabilidad laboral reforzada para trabajadores con fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana* [Trabajo de Grado]. Repositorio Institucional de Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia. <http://hdl.handle.net/10983/16122>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, J. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, reposición y pago de remuneraciones, en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, distrito judicial de Sullana-Sullana* [Tesis de abogado, ULADECH]. Repositorio Institucional ULADECH.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/10529>
- Hinostroza, A. (2017). *Derecho procesal civil. Sujetos de proceso*. Segunda edición. [Tomo I]. Lima, Perú: Jurista Editores.
- ISO 9001:2015. (2016, 13 de septiembre). *Concepto de Calidad*. Recuperado de:  
<https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/09/desarrollo-concepto-calidad/>
- Jara, E. y Zavaleta, M. (2020). *Eficacia de la protección contra el despido nulo de trabajadoras gestantes en el periodo 2015-2019, Trujillo* [Tesis de Bachiller, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26370/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ledesma, M. (s.f.). *La Nulidad de sentencias por falta de motivación*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Ledesma, M. (2017). *La prueba en el proceso civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones judiciales*. Lima, Perú: Inversiones VLA y CAR SCRL.
- Lucero, M. (2017). *El despido ineficaz en el derecho laboral Ecuatoriano*. Repositorio Digital de la Universidad Central del Ecuador. Recuperado de:  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8154>
- Mejía, J. (2004). *Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo*. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica.

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Tercera edición. Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ortíz, E. (2018, 15 de diciembre). *Los cuatro problemas del sistema de justicia en Perú que arrastran a la competitividad*. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/politica/cuatro-problemas-sistema-justicia-peru-arrastran-competitividad-251934-noticia/>
- Palomino, C. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del distrito judicial de cañete-cañete* [Tesis de abogado, ULADECH Católica]. Repositorio Institucional ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/22502>
- Pintado, C. (2020). *Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes* [Tesis de abogado, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio institucional UN de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2395>
- Pozú, M. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 00462-2015-0-2501-JR-LA-02; Distrito Judicial del santa-Chimbote* [Tesis de abogado, ULADECH Católica]. Repositorio Institucional ULADECH. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/13592>
- Quisbert, E. (2016). *Apuntes jurídicos*. Recuperado en marzo 11, 2016. Página Web. Disponible en: <http://jorgemachicado.blogspot.pe/2009/12/dpc27.html>
- Quispe, R. (2018). *Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del distrito judicial de Ventanilla– Lima*; [Tesis para optar en título de abogado, ULADECH]. Repositorio Institucional ULADECH. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/5241>
- Ramos, A. (2019, 22 de mayo). *Percepción negativa de la justicia en la capital. La República*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/politica/238906-percepcion-negativa-de-la-justicia-en-lima/?ref=lre>
- Ramos, M. (2017). *Constitución política del Perú* [Const.]. (1993). Tercera edición. Lima, Perú: BERRIO.

- Reyes, A. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre acción de amparo por despido arbitrario, en el expediente N° 2003-0429-0-2505-JM-CI-01, del Distrito judicial del Santa – Chimbote* [Tesis para optar en título de abogado, ULADECH]. Repositorio Institucional ULADECH. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/18813>
- Rodríguez, C. (2019). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad y reincorporación laboral en el expediente N° 00245-2011-0-3102-JR-LA-01 del distrito judicial de Sullana-Talara* [Tesis para optar en título de abogado, ULADECH]. Repositorio Institucional ULADECH. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/10505>
- Schreiber, F., Ortiz, I. y Peña, A. (2017, 30 de junio). *El lenguaje de los jueces en el Distrito Judicial de Lima Sur: Una investigación exploratoria sobre el lenguaje en procesos judiciales de familia*. [Revista de estudios de la justicia - PUCP]. Num.26(2017). Recuperado de: [https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20171108\\_02.pdf](https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20171108_02.pdf)
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: [http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)
- SPIJ - Sistema peruano de información jurídica. (Mayo de 2021). *Ley de productividad y competitividad laboral*. [D.L. 728 de 1997]. Recuperado de: [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Suárez, P. (2019). *Discriminación de género en despidos empresariales: evolución normativa y jurisprudencial en materia de protección a la maternidad*. Madrid. Repositorio Comillas Universidad Pontificia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11531/29172>
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: [https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf\\_58f42a6adc0d60c24cda983e\\_pdf](https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supos-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf)
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Línea de investigación: Derecho Público y Privado* [Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020]. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación- ULADECH Católica. <https://web2020.uladech.edu.pe/index.php/transparencia/send/185-lineas-de-investigacion/1492-lineas-de-investigacion-institucional-de-la-uladech-catolica.html#:~:text=%2D%20Aprobar%20la%20actualizaci%C3%B3n%20de%20las,parte%20de%20la%20presente%20resoluci%C3%B3n>.

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

Vinatea, L. y Toyana, J. (2019). *Nueva ley procesal del trabajo. Análisis y comentarios*. Gaceta Jurídica. Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.

---

**A  
N  
E  
X  
O  
S**

**ANEXO 1: EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO: SON LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA PERTENECIENTES AL PROCESO DEL EXPEDIENTE:**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA  
SEXTO JUZGADO LABORAL-NLPT**

---

**EXPEDIENTE : 01767-2017-0-2501-JR-LA-06**  
**MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO Y OTROS.**  
**JUEZ : C**  
**ESPECIALISTA : D**  
**DEMANDADO : B**  
**DEMANDANTE : A**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS.**

Chimbote, quince de noviembre del  
Año dos mil diecisiete.

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

**I. PARTE EXPOSITIVA:**

**Pretensión:**

La demandante **A** demanda contra la demandada **B** sobre NULIDAD DE DESPIDO Por hechos previstos en el inciso c) del artículo 29 del T.UO. Del D.L. N° 728, Ley de Productividad y competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, disponiéndose su reincorporación en su puesto habitual de trabajo que venía desempeñando como obrera municipal, en el área de limpieza pública, parques y jardines a la fecha del despido, se Ordene el PAGO DE REMUNERACIONES dejadas de percibir desde la fecha que se produjo el despido y costos procesales.

**Argumentos del demandante:**

1. Señala que ingresó a trabajar para la demandada **B** desde el 01 de marzo del 2015 como obrera municipal, desarrollando labores en el área de limpieza pública, parques y jardines y durante su relación laboral no ha tenido ningún tipo de problemas con su empleador, desarrollando sus labores con puntualidad, eficiencia y dedicación.
2. Menciona que al Ingresar a laborar la demandada se produjo sin la firma de ningún tipo de contrato de trabajo, es decir solo se le manifestó en forma verbal que ingresaría a laborar para la demandada como obrera municipal, laborando 8 horas diarias, bajo subordinación, teniendo en la calidad de trabajador a tiempo indeterminado.
3. Indica que con fecha 19 de abril del 2017, encontrándose con vínculo laboral vigente, interpone una demanda de desnaturalización de contrato e inclusión a los libros de planillas de personal obrero municipal contratado permanente, sujeto al Régimen Laboral del D.L. N° 728, ante el Sexto Juzgado de Trabajo de esta Corte recaído en el Expediente N° 1126-2017-0-2501-JR-LA-06, adjuntando copia de la resolución uno, por el cual se admite a trámite la demanda.
4. Señala que pese de haber laborado en forma interrumpida por más de dos años y tres meses, sin haber cometido falta grave, la entidad demandada, el 26 de Mayo del 2017, le cursa carta notarial de despido a la recurrente por represalias, por el simple hecho de haber reclamado sus derechos laborales ante las autoridades competentes; es decir por haber interpuesto una demanda de Desnaturalización de contrato e inclusión a los libros de planillas de personal municipal contratado permanente, sujeto al Régimen Laboral del D.L. N° 728, conforme lo acredita con la Carta N° 0159-2017-MDNCH-GAF-SGRH, de fecha 23 de mayo del 2017.
5. Argumenta que se ha configurado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que, al haberse extinguido la relación laboral, por el simple hecho de haber reclamado sus derechos laborales ante las autoridades competentes, el despido fue basado en su única y exclusiva voluntad, **Sin respetar los derechos laborales fundamentales que la ley le protege**. Es por ello que su demanda debe ser calificada como un despido nulo, por haberse actuado en contra del texto expreso y claro de la Ley, en éste caso el Inciso c) del artículo 29 del TUO. del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros fundamentos que señala.

**Admisión de la demanda:**

Mediante resolución número uno, obrante a folios 50/52 de autos, se admite a trámite la demanda en la Vía de proceso laboral ordinario. Notificada a la demandada **B**, según constancia obrante en autos.

**Contestación de la demanda B.**

1. Sostiene que la demanda debe ser declarada Infundada, toda vez que libertad de contratación se encuentra reconocida en el numeral 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú y aunado a ello el inciso 14 del artículo 2 de la Constitución consagra la libertad contractual, “Toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no contravenga las leyes de orden público, que es jurídicamente posible y permisible que tal remuneración sea delimitada en pleno ejercicio de la libertad contractual a través de la autonomía privada de las partes así como lo contempla también en el artículo 1354 del Código Civil.

2. Señala en cuanto a los fundamentos que señala la actora en la demanda. Indica que la actora ha prestado labores bajo contrato de locación de servicios y contrato CAS, a plazo determinado, de lo cual tenía pleno conocimiento y así mismo los contratos CAS son de naturaleza especial y los contratos de Locación de servicios son de naturaleza civil, por tanto es falso que se halla desnaturalizado sus contratos y que haya materializado el artículo 10 del D.S. N° 033-97-TR, (esto es que se haya materializado el periodo de prueba y que por ende haya alcanzado protección frente al despido arbitrario), por cuanto. El actor no lo ha acreditado con ningún medio de probatorio.

3. Respecto a la demanda de desnaturalización de contrato, afirma que el actor a pesar de tener conocimiento de que su contrato vencía el 31 de mayo del 2017, tal como se corrobora con la Carta N° 0159-2017-MDNCH-GAF-SGRH, sin embargo inició una demanda de desnaturalización de contrato con la finalidad de quedarse permanente en el puesto que venía prestando sus servicios cuando nuestra Constitución Política del Perú no respalda la estabilidad laboral, entre otros argumentos que señala.

4. Así mismo señala que no se ha producido un despido nulo y es totalmente falso que su representada haya incurrido en el inciso c) del artículo 29 del TUO. Del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por cuanto, estando a que los contratos CAS son plenamente

válidos se tiene que el artículo 13.1 literal h) del decreto Supremo 075-2008, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, establece los supuestos de extinción del contrato CAS, entre ellos, el vencimiento del contrato, por tanto al estar cerca la fecha de vencimiento del contrato se le cursó la Carta N° 0159-2017-MDNCH-GAF-SGRH, haciéndole recordar la fecha de vencimiento de su contrato indicándole que no habría prórroga, por lo que al llegar la fecha de vencimiento de su contrato simplemente se dejó sin efecto el vínculo que mantenía con su representada, por lo que no se ha materializado un despido nulo y es falso que su representada le haya despedido con absoluto menosprecio del orden jurídico y no se ha violado los derechos fundamentales del actor y menos aún puede invocar el principio de Irrenunciabilidad y el derecho a la igual, entre otros fundamentos que señala.

#### **Audiencia de Conciliación:**

Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 84/85, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen sus pretensiones tanto en su demanda como en su contestación de demanda, se fija las pretensiones materia de juicio. La demandada cumplió con contestar la demanda, se califica la demanda dándose por contestada la misma, seguidamente se procedió a señalar fecha para la audiencia de juzgamiento.

#### **Audiencia de juzgamiento:**

La misma que realizó con fecha trece de noviembre último, conforme se verifica de fojas 86/88, con la presencia de ambas partes, se procede a la confrontación de posiciones, procediéndose posteriormente a la admisión y actuación de los medios probatorios no habiendo cuestiones probatorias y los alegatos de clausura de las partes, de conformidad con los artículos 44 a 47 de la Ley N° 29497, encontrándose el proceso expedido para sentenciar.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA:**

### **PRIMERO; El proceso judicial.**

La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas 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. Así mismo, 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: Interpretación del Tribunal Constitucional respecto a la relación laboral.**

El Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA, señaló en su fundamento jurídico 7 que: “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la Ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador, dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”.

**TERCERO:** El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ellos atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador, en tal sentido, corresponde a este reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestado; es por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercitarlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter

general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la constitución política del Perú: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado”.

**CUARTO:** El juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23 de la ley N° 29497 en cuanto establece: “ la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión, o quien los contradice alegando nuevos hechos” debiendo los jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la constitución política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley interpretando y aplicando 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 la República.

**QUINTO:** De otro lado, el numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe “ En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes Y sus abogados prevalecen sobre las escritos sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal Innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la nueva ley procesal del trabajo-Ley N° 29497, La misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de Gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la intermediación, la misma que garantiza que el juez esté en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

**SEXTO: Hechos sujetos a actuación probatoria**

Se aprecia del acta de la audiencia de juzgamiento que obra en autos de folios 86/ 88, los hechos sujetos a actuación probatoria son: determinar si al actor le corresponde o no los siguientes conceptos: NULIDAD DE DESPIDO por hechos previstos en el inciso c)

del artículo 29 del TUO. del D.L. N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y Consecuentemente su reincorporación del demandante en su puesto habitual de trabajo que venía desempeñando como Obrera municipal, en el área de limpieza pública, parques y jardines a la fecha del despido. Se ordene el PAGO DE REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR Desde la fecha que se produjo el despido hasta su reincorporación y el PAGO DE COSTOS Procesales, conforme también se encuentra registrado en audio y video.

**SÉPTIMO: Vínculo laboral de la demandante.**

Conforme se advierte de las boletas de pago de fojas 08/ 27, presentado por la actora y el informe laboral presentado por la demanda, se verifica que la actora elaboró para la demandada, en su condición de personal de apoyo de limpieza, en los períodos que se detallan; por lo que estando acreditado que existió el vínculo laboral entre las partes, en tal sentido la actividad probatoria se circunscribe a verificar si le corresponde a la demandante las pretensiones materia del proceso.

**OCTAVO: De las labores realizadas por la demandante.**

En cuanto a la realización laboral, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR-Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece, “En Toda prestación personal de servicios remunerados y Subordinados, Se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”, así la prestación personal, supone la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, es decir será brindada en forma personalísima; La remuneración constituye el elemento objetivo del contrato de trabajo y es la retribución efectiva en dinero o especie que realiza el empleador por el trabajo realizado; y la subordinación implica necesariamente la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción atribuibles al empleador; es el elemento más importante en el contrato de trabajo, ya que logra diferenciar la configuración de una relación de trabajo con otro tipo de relaciones en las que se encuentren los elementos de prestación personal y remuneración, pero de manera Autónoma al prestador de servicios, es decir sin sujeción a las facultades de dirección; y si bien con esta presunción es una facilitación

probatoria, no implica una ausencia de probanza por el demandante, dado que debe aportar indicios racionales de laboralidad según destaca la Corte Suprema (Casación N° 1440-2013-LIMA).

En el caso de autos la actora manifiesta haberse desempeñado como Obrera municipal en el área de limpieza pública, parques y jardines, contratado bajo la modalidad de contrato de locación de servicios, acredita su dicho los medios de prueba que adjunta, referentes a las órdenes de servicios del mes de marzo, abril del 2015 y cheques del banco de la nación de fojas 5 /6, lo cual se corrobora con la documental presentada por la demandada de fojas 72, donde se señala que la actora presta servicios para su representada en los meses de marzo, abril y mayo del 2015.

Asimismo, acredita sus labores en el área de limpieza, con las boletas de pago de fojas 08/28, corroborado con el informe laboral de fojas 71, donde se advierte que la demandante labora para la demandada desde el 01-06 -2015, Bajo los alcances del decreto legislativo N° 1057, Percibiendo la remuneración mensual del importe de S/. 1,100.00 soles, Acreditándose la relación laboral entre la actora y la demandada, bajo los alcances del contrato administrativo de servicios y en sus inicios bajo los alcances de contratos de locación de servicios en su condición de obrero municipal en el área de limpieza.

#### **NOVENO: Del principio de primacía de la realidad.**

El principio de primacía de la realidad se constituye como uno de los principios pilares del resguardo en la configuración y reconocimiento de toda relación efectiva de trabajo, pese a las distintas circunstancias a través de las cuales puede surgir el fraude en la contratación laboral operada por el empleador a través de su sagacidad al momento de aparentar una relación de trabajo en sí. En tal sentido este principio trasciende como una arma efectiva que todo ciudadano trabajador puede argumentar para requerir la intervención de la autoridad judicial en Pos del reconocimiento de la relación de trabajo que se encontraba efectivamente desarrollando así como el consiguiente pronunciamiento a su favor de todos los efectos que se derivan de la relación de trabajo instaurada (...), siendo necesario establecer que la aplicación de este principio será distinto para cada situación concreta en donde deba ser aplicado, correspondiendo a las partes acreditar los Hechos que permitan evidenciar de manera indubitable la realidad

de lo que aconteció en contraposición de la apariencia de los documentos.

En el caso de autos la demandante argumenta que inició la relación laboral para la demandada sin existir de por medio de contrato de trabajo alguno, habiendo realizado labores de limpieza en el área de limpieza pública, parques y jardines; por su parte la demandada manifiesta que en los meses de marzo, abril y mayo del 2015, la actora realizó prestación de servicios para su representada, bajo contrato de locación de servicios, no existiendo relación laboral, sin embargo teniendo en cuenta que las labores de limpieza que realizaba la demandante, es una labor de carácter permanente que tiene la demandada, Asimismo la actora realizaba sus labores en forma personal, estaba sujeta a subordinación conforme lo indicó en la audiencia de juzgamiento, Asimismo por su labor percibía una remuneración, En tal sentido por aplicación del principio de primacía de la realidad se tiene que la relación laboral que existió entre las partes en los meses de marzo, abril y mayo del 2015, es de naturaleza laboral, habiéndose desnaturalizado su contrato de locación de servicios por dicho periodo.

**DÉCIMO: De la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos por la demandante.**

Conforme lo acredita el actor con las boletas de pago de fojas 08/28, corroborado con el informe laboral de fojas 71, donde se advierte que la parte demandante, labora para la demandada desde el 01-06-2015, Bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, Indicándose en dicho informe que se desempeña en el área de gerencia de gestión ambiental, el cual comprende según la actora el área de limpieza pública, parques y jardines, no obstante dicho cargo tiene la calidad de obrero municipal y como tal su régimen laboral se encuentra establecido en la ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972, en su artículo 37, el cual señala: “Los Obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”; Régimen laboral que es incluso reconocido por los magistrados supremos en el II pleno jurisdiccional supremo en materia laboral realizado en la Ciudad de Lima en los días 8 y 9 de mayo del 2014, al señalar el numeral 1.6 que son competentes para conocer las demandas de los obreros municipales, los jueces laborales de conformidad con el artículo 37 de la ley 27972, es decir se reconoce el régimen laboral de los obreros

municipales, no pudiendo por lo tanto la demandada desconocer dicho régimen laboral Y ampararse en la constitucionalidad de los contratos administrativos de servicios, que en el caso autos no se aplican, Pues los obreros municipales tienen su propio régimen laboral, tal y conforme además lo ha señalado la Autoridad Nacional del Servicio Civil en su informe técnico N° 490-2014-SERVIR/GPGSC e informe legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ el cual en sus conclusiones del informe N° 490- 2014, Se reconoce que los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada y en el informe legal recomiendan que no resulta conveniente la contratación de los obreros bajo el Régimen Laboral Especial de contratos administrativos de servicios; es más de la reciente Casación Laboral N° 7945-2014-CUSCO, se aprecia que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el fundamento 4 de su sentencia estableció como precedente de observancia obligatoria que “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”, siendo así, debe entenderse que es éste el régimen laboral aplicable a la demandante y que los contratos administrativos de servicios que suscribió la demandante con la demandada desde junio del 2015 son inválidos, por ende debe considerarse como relación laboral de duración indeterminada.

**UNDÉCIMO: Con relación a la nulidad de despido.**

Al respecto se tiene que la nulidad del despido sólo procede cuando este obedece a motivos cuya naturaleza no consiente que se admita su validez como supuesto legitimadores del acto extintivo del empleador, en él existe una causa recusada por el ordenamiento Jurídico por implicar una vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal, como persona y como ciudadano, dicho en otras palabras, se trata de un despido con causa ilícita. La determinación de estas causas se encuentran expresa y taxativamente señalados en el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003- 97-TR, El cual describe las causas que pueden concurrir para considerarse un despido como nulo, estas son: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un proceso contra el

empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f del artículo 25; d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto, Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir; En el caso de autos la actora demanda nulidad de despido por la causal regulada en el inciso c del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR, el cual se procede a analizar.

**DUODÉCIMO: Argumento de defensa de las partes.**

En esta línea de pensamiento, la actora sostiene que con fecha 19 de abril del 2017, encontrándose con el vínculo laboral vigente, interpone una demanda de desnaturalización de contratos e inclusión a los libros de planilla de personal obrero municipal contratado permanente, sujeto al régimen laboral del D.L. N° 728, Ante el sexto juzgado de trabajo de esta corte recaída en el expediente N° 1126- 2017-0-2501-JR-LA-06, Habiéndose admitido a trámite la demanda, mediante resolución UNO, pese de haber laborado en forma ininterrumpida por más de 2 años y 3 meses, sin haber cometido falta grave, la entidad demandada el 26 de mayo del 2017, le cursa carta notarial de despido a la recurrente por represalias, por el simple hecho de haber reclamado sus derechos laborales ante las autoridades competentes; es decir por haber Interpuesto una demanda antes mencionada. Argumenta que se ha configurado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que, al haberse extinguido la relación laboral, por el simple hecho De haber reclamado sus derechos laborales ante las autoridades competentes, el despido fue basado en su única y exclusiva voluntad, sin respetar los derechos laborales fundamentales que la ley le otorga. por su parte la demandada señala que no se ha producido un despido nulo y es totalmente falso que su representada haya incurrido en el literal C del artículo 29 del TUO del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Por cuánto, estando a que los contratos CAS son plenamente válidos se tiene que el artículo 13.1 literal h del Decreto Supremo 075-2008- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, Establece los supuestos de extinción del contrato CAS, entre ellos el vencimiento de contrato ; por tanto, al estar cerca de la fecha de Vencimiento del contrato se le cursó la Carta N° 0159- 2017-

MDNCH-GAF-SGRH, Habiéndole recordar la fecha de vencimiento de su contrato indicándole que no habría prórroga, por lo que al llegar la fecha de vencimiento de su contrato simplemente se dejó sin efecto el vínculo que mantenía con su representada, por lo que no se ha materializado un despido nulo y es falso que su representada le haya despedido con absoluto menosprecio del orden jurídico y no se ha violado los derechos fundamentales del actor y menos aún puede invocar el principio de irrenunciabilidad y el derecho a la igualdad, entre otros fundamentos que señala.

**DÉCIMO TERCERO: Análisis del caso.**

Dentro de este contexto, habiéndose determinado que entre la demandante y la demandada existió una relación de naturaleza laboral desde marzo del 2015, Al haberse desnaturalizado su contrato de locación de servicios y luego de forma indeterminada por resultar inválidos su contratación de servicios administrativos, por tanto sólo podía ser despedido por causa justa relacionada con su capacidad y su conducta, lo que en el presente caso no ha sucedido, Como bien lo indica la demandante su despido ha obedecido a otro motivo, eso es, el haber iniciado un proceso judicial contra la demandada, al interponer con fecha 19 de abril del 2017, una demanda sobre DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO E INCLUSIÓN A LIBROS DE PLANILLAS DE PERSONAL OBRERO MUNICIPAL, Conforme se verifica las fojas 29/30, habiéndose admitido a trámite esta demanda mediante resolución número UNO, la misma que cita a audiencia de conciliación para el día primero de junio último ( VER FOJAS 32/34) y ante las preguntas de la suscrita con relación al Estado del proceso, señaló la parte demandante que se archivó por inasistencia de las partes a la audiencia de conciliación, ello con motivo que, a la fecha de audiencia, la demandante ya fue despedida, por tal motivo no asistió a audiencia.

En Tal sentido de los actuados se acredita que la actora interpuso demanda de desnaturalización de contratos de trabajo e inclusión a libros de planillas de personal, Obrero municipal, Contra la demanda; demanda donde la actora buscaba se declare la desnaturalización de sus contratos e Inclusión en los libros de planillas de personal obrero municipal de la demandada, sin embargo, encontrándose en trámite dicho proceso, la demandada le cursa la Carta N° 0159-2017-MDNCH-GAF-SGRH, De fecha 23 de mayo del 2017, donde le comunica la no prórroga de su contrato culminado

su relación laboral el 31 de mayo del 2017; por lo que se considera el despido desde el 01 de junio del 2017, siendo así Este despacho considera esta actitud como una represalia por haberlo demandado, en el que fue efectuada ante autoridad competente, se puede apreciar que el empleador al no renovar contrato a la actora ha evidenciado el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de su trabajadora sin tener en cuenta que la contratación de ésta, además se encuentra desnaturalizado, en consecuencia corresponde calificar su despido como nulo contemplado en el inciso c del artículo 29 del DS N° 003-97-TR, El cual Establece que constituye un despido nulo “ presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f del artículo 25. Configurándose esta causal en el presente caso, por lo que corresponde ordenar a la demandada cumpla con la reposición de la actora en el puesto habitual que venía desempeñando antes del despido, como Obrera municipal en el área de limpieza pública, parques y jardines.

**DÉCIMO CUARTO: Remuneraciones dejadas de percibir.**

Al haberse acreditado que el demandante ha sufrido un despido nulo por la causal de despido por haber presentado demanda contra la demandada (participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes), debe ampararse su solicitud de reposición a su centro de labores en el cargo que tenía antes de su despido o en otro similar, Así mismo debe aplicarse las consecuencias jurídicas establecidas en el artículo 40 del D.S. 003- 97-TR En cual prevé “ al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, Por lo cual debe procederse a pagar al demandante sus remuneraciones devengadas mensuales desde la fecha en que se produjo el despido nulo hasta la fecha en que sea repuesto, las mismas que se liquidarán en ejecución de Sentencia, más intereses legales.

**DÉCIMO QUINTO: De Los costos y costas del proceso.**

Conforme lo señala el último párrafo del artículo 31 de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 “... El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren

ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de Expreso pronunciamiento de la sentencia”. Teniendo en cuenta la pretensión de la parte demandante, la defensa de la demandada, así como las actuaciones procesales realizadas en ésta Instancia y las que se tendrán en segunda instancia, en caso exista recurso de apelación de la sentencia por alguna de las partes, se regula los costos del proceso en la suma de UN MIL OCHOCIENTOS, más el 5% para el colegio de abogados del Santa. Sin la condena de costas del proceso, por ser parte de una entidad pública Como es la municipalidad distrital de nuevo Chimbote, de conformidad con el artículo 413 del código procesal civil, aplicable al caso en forma supletoria.

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31 de la ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del poder judicial, y con criterio de conciencia que la ley autoriza, la señora juez del sexto juzgado de trabajo de la corte Superior de Justicia del Santa, impartiendo justicia a nombre de la Nación; **FALLA:**

**1.- DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **A** contra **B** sobre **NULIDAD DE DESPIDO POR LA CAUSAL PREVISTA** en el inciso c del artículo 29 de TUO del D.L. N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, declárese NULO El despido sufrido por la demandante desde el 01 de junio del 2017, **NOTIFÍQUESE** a la demandada **B** Para que cumpla con reponer a la demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando antes del despido como Obrera municipal en el área de limpieza pública, parques y jardines.

Asimismo, se dispone el **PAGO DE LAS REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR** desde la fecha del despido hasta su reincorporación, los cuales se liquidarán en ejecución de Sentencia, más intereses legales.

**2.- FÍJESE LOS HONORARIOS PROFESIONALES** del abogado del actor (costos del proceso) en el importe de S/. 1,800.00 soles, más el pago del 5% para el colegio de abogados respectivo. Sin la condena de costas del proceso. Consentida y/o ejecutable que sea la presente sentencia. Notifíquese a las partes conforme a ley.

**6° JUZGADO LABORAL - NLPT**

**EXPEDIENTE : 01767-2017-0-2501-JR-LA-06**

**MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO**

**JUEZ : C**

**ESPECIALISTA : D**

**DEMANDADO : B**

**DEMANDANTE : A**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: TRES**

Chimbote, dieciocho de diciembre

del dos mil diecisiete.

**AUTOS Y VISTOS:** Dado cuenta con el escrito que antecede, y Considerando: **PRIMERO:** Mediante el escrito que se provee, la demandada formula recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, a fin de que sea revocada por el Superior; **SEGUNDO:** Que, El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine (si existe vicio o error en el acto procesal), a solicitud de parte o de tercero legitimado, La resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente, medio impugnatorio Regido por el principio dispositivo de la impugnación en virtud del cual solamente puede conocerse y resolverse una impugnación si es que las partes lo solicitan; **TERCERO:** Calificando Con arreglo a ley el escrito de apelación Se aprecia que fue presentado dentro del plazo legal establecido en el artículo 32 de la nueva ley procesal del trabajo, ley N° 29497 que prevé “El Plazo de apelación de la sentencia 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”, Asimismo, cumple con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad previstos en los artículos 357 y 358 del código procesal civil concordante con los artículos 365 y 366 del mismo cuerpo normativo, aplicables

supletoriamente al presente proceso, de conformidad con lo previsto en la primera disposición complementaria de la ley N° 29497, Por lo que corresponde admitirse a trámite conforme a lo previsto en los artículos 368 y 371 del código tantas veces citado. Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los dispositivos legales mencionados, **SE RESUELVE: CONCEDER APELACIÓN CON EFECTO SUSPENSIVO** contra la sentencia contenida en la resolución número DOS, interpuesto por la parte demandada, En consecuencia, **ELÉVESE** el expediente al Superior jerárquico con la debida nota de atención. Debiendo el técnico judicial cumplir con revisar el cocido, foliado y adherir los cargos al expediente oportunamente previo a su elevación. Interviniendo la secretaria judicial que da cuenta por disposición Superior. **Notifíquese.**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**  
**SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE: 01767-2017-0-2501-JR-LA-06**

**DEMANDANTE** : A  
**MATERIA** : NULIDAD DE DESPIDO  
**DEMANDADO** : B  
**RELATORA** : E

**SENTENCIA DE VISTA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO**

Chimbote, veinticuatro de enero

Del año dos mil dieciocho.

Sentencia de vista emitida por el colegiado de la sala laboral permanente, actuando como ponente el magistrado C, luego.

**I. ASUNTO**

Pronunciamiento sobre el recurso de apelación Interpuesto por la demandada B contra la sentencia contenida en la resolución 2 de fecha 15- 11- 2017 que, tras estimar la demanda interpuesta en su contra por A, sobre nulidad de despido y otro; En consecuencia, declara nulo el despido sufrido por la demandante desde el 01- 06- 2017; Ordena que cumpla la demandada con reponer a la actora en su puesto de trabajo que venía desempeñando antes del despido como Obrera municipal en el área de limpieza pública, parques y jardines.

Asimismo, dispone el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reincorporación, los cuales se liquidarán en ejecución de Sentencia, más intereses legales; con el abono de los honorarios profesionales del abogado del actor (costos del proceso) en el importe de S/. 1,800.00 soles, más el 5% para el colegio de abogados respectivo.

## **II. CONTROVERSIA RECURSAL**

**1.-** La empleada Solicita se revoque la venida en grado y denuncia:

**i.** Transitar casaciones y sentencias del tribunal constitucional sobre el debido proceso y la motivación de resolución judiciales y los numerales pertinentes de la Constitución y el artículo 12 del TUO de la LOPJ, señala que la motivación judicial es una obligación que tienen los jueces de justificar argumentativamente la decisión adoptada, constituyéndose en un derecho de los justiciables.

**ii.** Señala que **A** incurre en error al considerar que ha habido una relación laboral conforme el artículo 4 del D.S. 003- 97-TR sin que exista prueba de la subordinación y sólo una mera presunción conforme dicho numeral, de modo que sus contratos civiles no se han desnaturalizado.

**iii.** Asimismo, señala que no ha habido la desnaturalización de los contratos CAS, y del mismo modo es un error afirmar que este régimen otorga menores derechos, ya que sí otorga derechos como vacaciones y tiene reconocimiento constitucional.

**iv.** También señala que es un error estimar la reposición de la actora, pues se desprende de los actuados que no está acreditado un comportamiento de represión. En relación a la actora; esto es, que se le haya despedido como represalia por la interposición de su demanda de desnaturalización de contrato; sólo ha ocurrido la extinción del contrato CAS por vencimiento de plazo del 31- 05- 2015; por tanto, no se ha incurrido en la causal del artículo 29 inciso C del Decreto Supremo N° 009-79-TR.

**v.** También cuestiona el decimocuarto considerando de la recurrida que estima el pago de las remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia del despido nulo, pues

considera que la remuneración es la contraprestación efectiva de labores - artículo 6 del D.S. 00 3-97-TR Y el artículo 9 del D.S. 001- 97-TR, Y si bien hay pago de remuneraciones sin contraprestación laboral, Pero esto se da en suspensión imperfecta de labores.

vi. En relación a los costos señala que los montos fijados como honorarios son excesivos, dado que, salvo la demanda y el escrito de alegatos y las audiencias de conciliación y juzgamiento, los demás escritos son de simple impulso procesal, que no reviste complejidad alguna.

### **III. FUNDAMENTOS**

#### **Ámbito de pronunciamiento**

2. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores in iudicando 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 dice 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 juzgador.

3. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El recurso ordinario de apelación en el proceso civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp.116), alude que “El Principio de congruencia - dice de la Rúa - tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; Más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de estos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum Quantum appellatum”, por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio.

**Respecto al pedido de nulidad de la sentencia por falta de motivación o exigencia de suficiente motivación con mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos.**

4. Debe tenerse en cuenta que, si bien es cierto la falta de motivación es una violación de las garantías del debido proceso previsto en el artículo 139, inciso 5 de la constitución, concordante con el artículo 12 de la ley Orgánica del poder judicial, la nulidad se rige por los principios de legalidad y trascendencia, pues sólo puede declararse cuando se trate de nulidad insalvable y que no pueden subsanarse en esta instancia Superior.

5. en el caso concreto, tras esa alegación relacionado a la motivación, la lo manifiesta es jurídica en de la contratación civil y CAS a los que vinculó a la actora protestando su validez frente a la de naturalización declarada en la venida en grado. Es decir, se trata de una discrepancia de criterio sobre este tema, y el suscrito - teniendo en cuenta que venimos resolviendo casos similares sobre esta materia - no hace más que reintegrar que la venida en grado y sustentado su decisión en la ley y en los antecedentes jurisprudenciales que abordaremos a continuación; razones por los cuales su alegación debe ser desestimada.

**Antecedentes**

6. La actora solicita se declara la nulidad de su despido y el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido, alegando, resumidamente qué ingresó a laborar para la demandada el 01- 03- 2015 como Obrera en labores de limpieza pública, parques y jardines por más de dos años y 3 meses, período en que superó el período de prueba y por ende obtuvo la protección frente al despido arbitrario. Es el caso que el 19- 04- 2017 demandó la desnaturalización de sus contratos de trabajo y su inclusión en el libro de planillas; sin embargo, la demandada el 26- 05- 2017 le puso la carta de despido como represalia por haber iniciado el proceso anterior, lo cual se subsume como un supuesto de despido nulo previsto en el artículo 29 inciso C del D.S. 003-97-TR, y Conforme al artículo 40 del mismo D.S. también la demandada debe pagarle sus remuneraciones devengadas, a lo cual la demandada lo contradice solicitando se declara infundada, resumidamente, porque a su juicio, los contratos CAS se suscribieron en observancia de la libertad de contratación y la validez

constitucional de esta forma de contratación especial y bajo el mismo principio se celebró la locación de servicios y en el caso concreto no se dan los presupuestos de una relación laboral ordinaria prevista en el artículo 4 del D.S. 003- 97-TR, Y el vínculo contractual con la actora cesó por vencimiento de contrato CAS; Asimismo, precisa que no hay obligación de pagar las remuneraciones devengadas.

7. Frente a la estimación de la demanda en todos sus extremos en consideración de que en los meses de marzo, abril y mayo del 2015, si bien formalmente hubo locación de servicios, pero están desnaturalizados en razón de que se dan los presupuestos de una relación de trabajo; Asimismo se encuentran desnaturalizados los contratos CAS celebrados desde el 01- 06- 2015, y el despido de la actora se produjo como represalia de haber iniciado el proceso de desnaturalización de contratos e inclusión en planillas-artículo 29 inciso C del D. S. 003-97-TR, Y ante un supuesto de despido nulo, corresponde también que la demandada pague a la actora sus remuneraciones dejadas de percibir.

**Pronunciamiento sobre la desnaturalización de los contratos de servicios no personales.**

8. Previamente, debe indicarse que el período formal de contratación civil de locación de servicios es por los meses de marzo, abril y mayo del 2015 - conforme el documento de fs 72-, el período de contratación CAS desde el 01- 06- 2015 hasta la fecha de cese el 31- 05- 2017, con período de interrupción de un día- el 01- 01- 2017; lo cual debe calificarse de tendenciosa, Y durante todo su periodo, La actora ha prestado servicios de limpieza pública que tiene naturaleza permanente, y al respecto el tribunal constitucional en su STC 01580-2008-AA ha señalado: “(...) este colegiado considera pertinente precisar que la labor de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente y no temporal” ( fundamentó 7); Criterio que ha sido ratificado en la STC 049 10-2012-AA al Indicar , “Respecto A la naturaleza de los servicios que prestó la demandante, debe tenerse presente que la labor de chofer de limpieza pública tiene la característica de ser permanente, subordinado y además por su propia

naturaleza debe estar sujeta a un horario de trabajo impuesto por la municipalidad emplazada y bajo dependencia dado que la emplazada debía brindar al actor los instrumentos necesarios para el ejercicio de sus funciones; también está acreditado que el demandante percibió un pago mensual por la función que cumplía” ( fundamento 3.3.3).

**9.** Habiendo la actora acreditado una prestación de servicios con elementos de laboralidad prevista en el artículo 4 del D.S. 003-97-TR, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.2 de la ley N° 29497, corresponde a la demandada acreditar la naturaleza Autónoma que alega, y no habiéndose acreditado en contrario, se infiere que entre las partes habido una relación jurídica de naturaleza laboral; más si el contrato de trabajo es por esencia un contrato realidad Porque emerge predominantemente de los hechos antes que de la Denominación de los documentos que otorguen las partes (principio de primacía de la realidad), estableciéndose Así en los hechos una relación de naturaleza laboral indeterminada desde el 01- 03- 2015, criterio concordante con lo establecido en la STC 2270- 2012-PA/TC que dice: “3.3.7. (...) en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias de los contratos civiles suscritos por el demandante, con lo que se pretendería esconder una relación laboral a plazo indeterminado. 3.3.8. En Consecuencia, atendiendo a lo establecido por el artículo 4 del D.S. N° 003-97-TR, Ha de concluirse que entre las partes existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y por lo tanto la demandante sólo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley, lo cual no ha sucedido”.

#### **Sobre la invalidez de los contratos administrativos de servicios.**

**10.** Habiendo un primer periodo laboral de naturaleza indeterminada Cómo se acaba de glosar en el fundamento que antecede, toda contratación posterior no surte efecto legal alguno, ello con referencia a los contratos administrativos de servicios que alega la demandada que se han celebrado con el actor desde el 01- 06- 2015 al 31- 05- 2017 (fs. 08 a 28).

**11.** Asimismo, en este contexto resulta pertinente hacer mención que la Ley Orgánica de las municipalidades, ley N° 27972, en su Artículo 8 establece que: “la administración

municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto”; Añadiendo en su Artículo 37 que: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujeta al régimen laboral general aplicables a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

Luego, la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de la casación laboral N° 7945- 2014-CUSCO, de fecha 29- 09 -2016, ha establecido como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37 aludido en el considerando precedente que: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del D.L. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; En consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.

**12.** Siendo así, estando a que la actora es una trabajadora Obrera municipal por haber desarrollado labores de limpieza pública, parques y jardines, conforme así se acredita de las boletas de pago, de la carta N° 0159-2017 -MDNCH-GAF-SGRH Informe laboral y reporte de órdenes de servicio por proveedor de folios 08 al 28; 35 y 71 a 72, los contratos CAS son inválidos, y deben desestimarse estos extremos de las alegaciones de la demandada.

#### **Sobre la nulidad de despido.**

**13.** Es pertinente citar a Carlos blancas Bustamante en su libro EL DESPIDO en el derecho laboral en el cual refiere: “El contrato de trabajo no sólo concede al trabajador derechos, sino que también, le impone obligaciones y deberes que éste debe cumplir durante la vida de la relación laboral. Tanto la doctrina como la legislación han enunciado Cuáles son las obligaciones. Para Ferrari, además de la prestación del servicio que constituye su obligación principal, el trabajador tiene las obligaciones:

cumplir las órdenes del empleador, cumplir Y respetar el reglamento de taller y el orden interno, guardar a la persona del empleador y de sus compañeros de trabajo la consideración y el respeto debidos...” (Infracción de los deberes esenciales del trabajador p. 191). Así también, dicho autor señala: “Pensamos por ello, que el contenido stricto sensu, de esta falta, reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores que tiene asignada en la empresa y que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Esta última expresión, que el texto de la JFE agregó en el enunciado de esta falta, tiene como premisa “El Deber de la buena fe” que constituye una regla general exigible a las partes en la ejecución de trabajo...”. (el despido individual por causa justa p.209).

**14.** El mismo autor, en su libro “El despido individual por causa justa” página 187 señala: “La Presencia de la causa justa, por grave y evidente que esta sea, no priva por tanto al despido de ser un acto de voluntad del empleador, que es quien debe decidir si la relación de trabajo prosigue o se extingue. Sin duda que, como sostiene Giglio, El acto de la voluntad rescisoria está motivada por otro acto de voluntad, el que llevó al trabajador a incurrir en falta grave”.

**15.** Ahora bien, la demandada pretende justificar el cese de la relación laboral con el vencimiento del último contrato CAS celebrado con la actora que vencía el 31- 05- 2017 conforme se advierte en la carta N° 0159- 2017-MDNCH-GAF-SGRH de fs. 35; sin embargo, la demandante postula la nulidad del despido por la causal señalada en el artículo 29 inciso C del D.S. 003-97-TR, El cual prescribe: “Es nulo el despido Que tenga por motivo:(...) C) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25; (...)”, supuesto en el cual se subsume el elemento fáctico referido a que la demandante seguía contra la Demandada el proceso sobre desnaturalización de contratos con el expediente N° 1126- 2017 y su despido fue por represalia de haber iniciado dicho proceso.

**16.** Asimismo, debe enfatizarse que la demandada mediante la referida carta notarial dio término al vínculo laboral argumentando el vencimiento del plazo del contrato CAS el 31- 05- 2017, pese tener conocimiento del proceso de desnaturalización de dichos

contratos y otros a partir del 19- 04- 2017 ( proceso que había sido declarado concluido por inasistencia a la audiencia-ver SIJ- Y respecto a ello, la demandante manifestó en el juzgamiento que la emplazada había dado por concluido el contrato CAS y por eso fue dicha inasistencia, para que ahora presente demanda de nulidad de despido - ver audio 4.40” ). La Preexistencia de este proceso es signo objetivo de que la demandada obró por motivaciones de represalia, y a mayor abundamiento frente a la invalidez del contrato CAS no operaba el vencimiento formal de dicho contrato CAS, ya que la actora estaba sujeta a un contrato de régimen de la actividad Privada de plazo indeterminado y con período de prueba superada, por lo que solamente podía ser despedida por causa justa establecida en la ley y observando el debido procedimiento. Siendo así, la motivación del despido es un supuesto de despido nulo previsto en el artículo 29 inciso C del D.S. 00 3-97-TR; Por lo que el agravio de la demandada debe ser desestimada.

#### **Sobre las remuneraciones dejadas de percibir**

17. Señala el artículo 40 del D.S. 003-97-TR: “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes”; por lo que, conforme a lo considerando que antecede, donde se ampara la nulidad de despido, corresponde entonces el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, las mismas que se liquidarán en ejecución de sentencia, por lo cual el agravio de la demandada no debe ser atendido.

#### **Pronunciamiento en cuanto a los costos procesales.**

18. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 411 del código procesal civil, Los costos del proceso son el honorario del abogado de la parte vencedora; Consecuentemente, su pago corresponderá a la parte vencida en el proceso, salvo declaración expresa y motivada de exoneración. Asimismo, para cuantificarla deben tenerse en cuenta diversos criterios como la complejidad del proceso, la duración del mismo, entre otros.

19. Siguiendo dichos criterios se establece: 1) la duración del proceso ( inicia el 21- 06- 2017)., 2) instancias jurisdiccionales ( segunda instancia), 3) complejidad de la materia litigiosa; y 4) la labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora, quien

formuló la demanda, participó en audiencia de conciliación y juzgamiento; a lo que fijado en la recurrida se ajusta al criterio de equidad, y sin perjuicio de ello, debe integrarse la sentencia, precisando que adicional a dicho monto corresponde el 5% para el colegio de abogados correspondiente, por lo que debe desestimarse su agravio y la venida en grado debe confirmarse.

#### **IV. FALLO**

Por estas consideraciones, la sala laboral permanente, resuelve:

**1. CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución 2 de fecha 15- 11- 2017 que declara fundada la demanda interpuesta por A contra B, sobre nulidad de despido por la causal prevista en el inciso c del artículo 29 del TUO del D.L. N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR, En consecuencia, nulo el despido sufrido por la demandante desde el 01- 06- 2017; cumpla la demandada con reponer a la demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando antes del despido como Obrera municipal en el área de limpieza pública, parques y jardines; y dispone el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reincorporación, la misma que se debe reconocer en ejecución de Sentencia, más intereses legales, con el abono de costos procesales a favor del demandante en el importe de S/. 1,500.00 soles, y se integra, Precisando que lo que corresponde al colegio de abogados correspondiente es 5% adicional a aquella suma con lo demás que contiene.

**2. Notifíquese y DEVUÉLVASE** a su Juzgado de origen.

## ANEXO 2: DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE E INDICADORES

### Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	<b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b>  En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido	<b>PARTE EXPOSITIVA</b>	<b>Introducción</b>	<p><b>1. El encabezamiento evidencia:</b> la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, <i>menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p><b>2. Evidencia el asunto:</b> <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p><b>3. Evidencia la individualización de las partes:</b> <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p><b>4. Evidencia los aspectos del proceso:</b> <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			<b>Postura de las partes</b>	<p><b>1.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p><b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado.</p> <p><b>3.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p><b>4.</b> Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver.</p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>

		<b>PARTE CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p><i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
			<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p>

			retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple</b></li> <li>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>)</li> <li>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</li> <li>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b> (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i>)</li> </ol>	
	<b>Descripción de la decisión</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</li> <li>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></li> <li>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.</li> <li>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.</li> <li>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></li> </ol>	

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i></p> <p>3. Evidencia <b>la individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia <b>los aspectos del proceso</b>: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta.</p> <p>3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p>

			<p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
	<b>CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.</b> <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
		<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en</i></p>

			<p>cuanta validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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)</p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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).</p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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).</p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta.</b> (según corresponda) (Es completa)</p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)</b> (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</p>

			<p>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<b>Descripción de la decisión</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta.</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
(Lista de cotejo)**

**SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

**1. PARTE EXPOSITIVA**

**1.1. Introducción**

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

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

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

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

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

**1.2. Postura de las partes**

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

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

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

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

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

**2. PARTE CONSIDERATIVA**

**2.1. Motivación de los Hechos**

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

sustentan la pretensión(es). **Si cumple/No cumple**

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

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

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

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

## **2.2. Motivación del derecho**

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

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

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

**4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). **Si cumple/No cumple**

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

## **3. PARTE RESOLUTIVA**

### **3.3. Aplicación del principio de congruencia**

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

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

**3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones**

introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple

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

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

### **3.4. 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/No cumple**

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

## **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

### **1. PARTE EXPOSITIVA**

#### **1.1. Introducción**

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

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

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

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

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

## 1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

## 2. PARTE CONSIDERATIVA

### 2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

### 2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (*El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo*

*debe entenderse la norma, según el juez.) Si cumple/No cumple*

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

**4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple/No cumple**

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

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

#### **3.1. Aplicación del principio de congruencia**

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

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

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

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

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

#### **3.2. Descripción de la decisión**

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

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

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

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

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

## **ANEXO 4: PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE**

### **1. CUESTIONES PREVIAS**

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

#### **En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.**

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
  - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
  - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
  - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
  - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
  - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 2.
  - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
  - 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial

existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
- 10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
- 11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

**2. PROCEDIMIENTOS PARA RECOGER LOS DATOS DE LOS PARÁMETROS 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
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (cuando en el texto no se cumple)

**Fundamentos:**

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

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

(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 (para 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 calidad de las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
1	2	3	4	5					
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[ 9 - 10 ]	Muy Alta
								[ 7 - 8 ]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[ 5 - 6 ]	Mediana
								[ 3 - 4 ]	Baja
								[ 1 - 2 ]	Muy baja

**Ejemplo: 7,** El cuadro 3 indica que la calidad de la dimensión es alta, dado que, se deriva de la calidad de las dos sub dimensiones, que son baja y muy alta, respectivamente.

**Fundamentos:**

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte 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**

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

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

**Fundamentos:**

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

**5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa**  
 (Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 2)

**Cuadro 5**  
**Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)**

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[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:**

- [ 17 - 20 ] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [ 13 - 16 ] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [ 9 - 12 ] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [ 5 - 8 ] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [ 1 - 4 ] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

**5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia**

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

**Fundamento:**

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.  
La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 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]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					
		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	14	[17-20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
		Descripción de la decisión					X		[1 - 2]	Muy baja					

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

### Fundamentos

- ⤴ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes

^ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

**Determinación de los niveles de calidad.**

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

**Valores y niveles de calidad**

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

**ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias**

**Anexo 5.1: calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de primera instancia sobre Nulidad de despido.**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción		<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no</i></p>										

		<p><i>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></i></p>											
<b>Postura de las partes</b>		<p><b>1.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b>  <b>2.</b> Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b>  <b>3.</b> Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b>  <b>4.</b> Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va a resolver. <b>Si cumple</b>  <b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></i></p>											

Fuente: Expediente N°....

Lectura: ...

**Anexo 5.2: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de primera instancia sobre Nulidad de despido.**

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Medio	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Medio	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17 - 20]
Motivación de los hechos		<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i><b>Si cumple</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i><b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple/</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i><b>Si cumple</b></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>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></p>										
<b>Motivación del derecho</b>		<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>).<b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>).<b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). <b>Si cumple.</b></p>										

Fuente: Expediente N° ...

Lectura: ...

**Anexo 5.3: calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión  
- Sentencia de primera instancia sobre Nulidad de despido.**

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) <b>Si cumple.</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple.</b></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>). <b>Si cumple</b></p>											
			1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b>										

<b>Descripción de la decisión</b>		<p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. <b>Si cumple.</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. <b>No cumple.</b></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> <b>Si cumple.</b></p>										
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° ...

Lectura: ...

**Anexo 5.4: calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido.**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción		<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha</i></p>										

		<p><i>llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p><b>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.</b></p>											
<b>Postura de las partes</b>		<p><b>1.</b> Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											

Fuente: Expediente N° ...

Lectura: ...

**Anexo 5.5: calidad de la parte considerativa con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y del derecho - Sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido.**

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos		<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i><b>Si cumple.</b></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i><b>Si cumple.</b></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i><b>Si cumple.</b></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>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. <b>Si cumple</b></p>										
<b>Motivación del derecho</b>		<p><b>1.</b> Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>2.</b> Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> <b>Si cumple.</b></p> <p><b>3.</b> Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i><b>Si cumple.</b></p> <p><b>4.</b> Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i><b>Si cumple.</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p>										

Fuente: Expediente N° ...

Lectura: ...

**Anexo 5.6: calidad de la parte resolutive con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión - Sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido.**

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia											
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta							
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]							
Aplicación del Principio de Congruencia		<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (según corresponda) <b>Si cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. <b>Si cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple</b></p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones</p>																	

<b>Descripción de la decisión</b>		<i>ofrecidas</i> ). <b>Si cumple.</b>												
		<p><b>1.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>2.</b> El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3.</b> El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4.</b> El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. <b>No cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> <b>Si cumple</b></p>												

Fuente: Expediente N° ...

Lectura: ...

## ANEXO 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio*, el autor del presente trabajo de investigación titulado **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO; EXPEDIENTE N° 01767-2017-0-2501-JR-LA-06; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA - CHIMBOTE. 2022.** 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, cumpla con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio a 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 se firma el presente documento.*

Chimbote, enero del 2023



Tesista: Raúl Enrique Rodríguez Escobedo  
Código de estudiante: 0106151020  
DNI N° 32987925

# TESIS

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

0%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo