



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO  
NULO; EXPEDIENTE N° 00096-2012-0-1610—JM-LA-01;  
DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – LA  
ESPERANZA. 2022**

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

**AUTOR**

**VALLADARES MENDOZA, CRUZ JOSE**

**ORCID: 0000-0003-1514-2274**

**ASESORA**

**DIAZ DIAZ, SONIA NANCY**

**ORCID: 0000-0002-3326-6767**

**CHIMBOTE - PERU**

**2023**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

**Valladares Mendoza, Cruz José**

ORCID: 0000-0003-1514-2274

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Bachiller en Derecho y  
Ciencia Política, Trujillo, Perú

### **ASESORA**

**Díaz Díaz, Sonia Nancy**

ORCID: 0000-0002-3326-6767

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

### **JURADO**

**Penas Sandoval, Segundo**

ORCID: 0000-0003-2994-3363

**Farfán De La Cruz, Amelia Rosario**

ORCID: 0000- 0001-9478-1917

**Usaqui Barbarán, Edward**

ORCID: 0000-0002-0459-8957

**HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESORA**

**MGTR. PENAS SANDOVAL, SEGUNDO**  
**Presidente**

**MGTR. FARFÁN DE LA CRUZ, AMELIA ROSARIO**  
**Miembro**

**MGTR. USAQUI BARBARÁN, EDWARD**  
**Miembro**

**MGTR. DÍAZ DÍAZ, SONIA NANCY**  
**Asesora**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi madre:

Por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haberme dado la vida.

A mis hijos:

De manera especial doy gracias a mis hijos porque son ellos quienes me motivan día a día para seguir superándome como profesional

*Cruz José Valladares Mendoza*

## **DEDICATORIA**

A Dios:

Por hacer que elija el camino de la superación, y lograr mi anhelo personal, de graduarme como profesional del derecho.

La presente investigación la dedico a mis seres queridos, así como a los docentes quienes han contribuido en mi formación profesional.

***Cruz José Valladares Mendoza***

## RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido nulo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00096-2012-0-1618—JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza, 2023? El objetivo general fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta respectivamente; y de la sentencia de segunda instancia en su parte expositiva, considerativa y resolutive fueron revelaron la calidad de: mediana, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta en ambas sentencias.

**Palabras clave:** calidad, despido nulo, motivación y sentencia.

## ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the first and second instance judgments on reinstatement due to invalid dismissal, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file N ° 00096-2012-0-1618 — JM-LA -01, of the Judicial District of La Libertad - La Esperanza. 2023? The general objective was: to determine the quality of the sentences under study. It is of type, quantitative, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, belonging to the first instance sentence, was of rank: very high respectively; and of the second instance sentence: medium, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of a very high rank in both sentences.

**Key words:** quality, void dismissal, motivation and sentence.

## CONTENIDO

	<b>Pág</b>
Título de la tesis .....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesora.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de resultados.....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Problema de investigación.....	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	2
1.4. Justificación de la investigación.....	3
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>4</b>
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas .....	13
2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal.....	13
2.2.1.1. El proceso laboral.....	13
2.2.1.1.1. Concepto.....	13
2.2.1.1.2. Principios generales del proceso laboral .....	13
2.2.1.1.2.1. Principio de oralidad.....	13
2.2.1.1.2.2. Principio de inmediación.....	13
2.2.1.1.2.3. Principio de concentración.....	14
2.2.1.1.2.4. Principio de celeridad .....	14
2.2.1.1.2.5. Principio de economía procesal .....	14
2.2.1.1.2.6. Principio de veracidad.....	15

2.2.1.1.3. El proceso laboral ordinario .....	15
2.2.1.1.3.1. Concepto .....	15
2.2.1.1.4. Los sujetos procesales .....	16
2.2.1.1.4.1. El Juez .....	16
2.2.1.1.4.2. La parte procesal .....	16
2.2.1.1.5. Fases del proceso ordinario laboral.....	16
2.2.1.1.5.1. Presentación, admisión y emplazamiento.....	16
2.2.1.1.5.2. Audiencia de conciliación.....	18
2.2.1.1.5.3. Audiencia de juzgamiento.....	19
2.2.1.1.5.4. Emisión de sentencia.....	20
2.2.1.1.6. La prueba.....	20
2.2.1.1.6.1. Concepto.....	20
2.2.1.1.6.2. El objeto de la prueba .....	20
2.2.1.1.6.3. La carga de la prueba.....	21
2.2.1.1.7. Los medios probatorios en el proceso laboral .....	22
2.2.1.1.7.1. Las declaraciones.....	22
2.2.1.1.7.2. Los documentos.....	23
2.2.1.1.8. Las resoluciones judiciales .....	24
2.2.1.1.8.1. Concepto.....	24
2.2.1.1.8.2. Formalidades en las resoluciones .....	24
2.2.1.1.8.3. Clases de resoluciones judiciales .....	25
2.2.1.1.9. La sentencia.....	25
2.2.1.1.9.1. Concepto .....	25
2.2.1.1.9.2. Partes de la sentencia.....	26
2.2.1.1.9.2.1. Parte expositiva.....	26
2.2.1.1.9.2.2. Parte considerativa.....	27
2.2.1.1.9.2.3. Parte resolutive.....	28
2.2.1.1.8.3. Requisitos formales.....	29
2.2.1.1.8.4. Requisitos materiales.....	29

2.2.1.1.8.4.1. Principio de congruencia.....	30
2.2.1.1.8.4.2. Principio de motivación.....	30
2.2.1.1.8.4.3. Principio de exhaustividad.....	31
2.2.1.1.9. Medios impugnatorios.....	32
2.2.1.1.9.1. Concepto.....	32
2.2.1.1.9.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	33
2.2.1.1.9.3. Finalidad de los medios impugnatorios.....	33
2.2.1.1.9.4. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	33
2.2.1.1.9.4.1. El recurso de reposición.....	33
2.2.1.1.9.4.2. El recurso de apelación.....	34
2.2.1.1.9.4.3. El recurso de casación.....	35
2.2.2. Bases teóricas de tipo substantivo.....	36
2.2.2.1. El trabajo .....	36
2.2.2.1.1. Concepto.....	36
2.2.2.1.2. Derecho de trabajo.....	37
2.2.2.2. Contrato de trabajo.....	38
2.2.2.2.1. Concepto.....	38
2.2.2.2.2. Características del contrato de trabajo.....	38
2.2.2.2.3. Elementos del contrato de trabajo .....	40
2.2.2.2.3.1. La prestación personal .....	40
2.2.2.2.3.2. La subordinación.....	41
2.2.2.2.3.3. La remuneración.....	41
2.2.2.2.4. Sujetos del contrato de trabajo .....	42
2.2.2.2.4.1. El trabajador .....	42
2.2.2.2.4.2. El empleador .....	43
2.2.2.2.5. Extinción del contrato de trabajo .....	44
2.2.2.2.5.1. Concepto .....	44
2.2.2.2.5.2. Causales de extinción del contrato de trabajo .....	44
2.2.2.2.5.3. El despido.....	44

2.2.2.2.6. La libertad sindical.....	45
2.3. Marco conceptual.....	46
<b>III. HIPÓTESIS</b> .....	48
<b>IV. METODOLOGÍA</b> .....	49
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	49
4.2. Diseño de la investigación.....	51
4.3. Unidad de análisis.....	51
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	52
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	53
4.6. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	54
4.7. Matriz de consistencia lógica.....	56
4.8. Principios éticos.....	58
<b>V. RESULTADOS</b> .....	59
5.1. Resultado.....	59
5.2. Análisis de los resultados.....	61
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	69
Recomendaciones.....	70
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	71
<b>ANEXOS</b> .....	79
Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N° 00096-2012-0-1618—JM-LA-01.....	80
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	111
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	117
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	125
Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias .....	135
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	175
Anexo 7. Cronograma de actividades.....	176
Anexo 8. Presupuesto.....	177

## ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Mixto Permanente- La Esperanza.....	59
Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral.....	60

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Descripción de la realidad problemática

La presente investigación que se trata de la revisión de un expediente procesal laboral, donde se realizará un análisis de sus sentencias de primera y segunda instancia, a fin de determinar si el órgano judicial al emitir sus sentencias cumplió con aplicar lo establecido en las diferentes normas nacionales, así como los diferentes tratados internacionales de los cuales el Perú es parte integrante, también se verificara la correcta aplicación de la ley, la doctrina y la jurisprudencia. Para realizar este informe se tuvo que tener presente la problemática actual que se presentan en los órganos de justicia a nivel nacional.

Arévalo, V. (2023) manifestó que uno de los problemas del Poder Judicial es la falta de una atención de calidad para el acceso a la justicia, esta justicia debe tener un sentido humano, que garantice el esencial derecho a su acceso a todo ciudadano, con un trato respetuoso y eficiente, poniendo un especial énfasis en facilitar, no solo el acceso a la tutela jurisdiccional en materia laboral, pensionaria y de alimentos, sino en impulsar la rápida ejecución de los procesos sobre dichas materias, para lo cual los señores presidentes de cortes superiores deben exigir que se brinde prioridad a la etapa de ejecución de los procesos, sobre todo de aquellos de naturaleza social.

Palna (2021) refirió que, en la actual situación del país se puede determinar que el problema que atraviesa la protección de los derechos humanos desde una concepción filosófica es la corrupción y la mala administración de justicia. Se debe precisar que la protección de los derechos humanos no solo debe limitarse a la protección de los derechos fundamentales de las personas, sino también a contar con un sistema de justicia optimo que pueda garantizar la protección y seguridad de las personas. Del mismo modo el ordenamiento jurídico debe garantizar la eficiente aplicación de las leyes en los órganos de justicia, el problema de la corrupción debe ser disminuida para que se pueda empezar a hablar no solo de una correcta administración de justicia, sino de una correcta aplicación de los derechos humanos.

Goicochea & Piñarreta (2021) señalaron que el problema de la administración de justicia no lo constituyen ni las normas ni los principios; el problema es la forma como operan los órganos jurisdiccionales sobre esta administración, ya que se ha

convertido en una especie de ruleta rusa que afecta de forma directa a los sujetos procesales sometidos a su jurisdicción. Esa falta de proporcionalidad y razonabilidad en los criterios que toman sus decisiones, se enfrentan directamente contra dos variables: la predictibilidad de las resoluciones judiciales y la seguridad jurídica, donde los únicos afectados son los justiciables que ven afectados sus derechos.

Goicochea (2020) señaló que la corrupción se encuentra enraizada de manera transversal en todo el aparato del Estado, actualmente existe un considerable porcentaje de funcionarios públicos que no cumplen sus funciones de manera honesta alejándose cada vez más de los intereses de la ciudadanía y de la dignidad de las personas, defraudando las esperanzas que los ciudadanos tienen para con sus autoridades. La justicia que se le niega al que por ley le corresponde, es un signo inequívoco de que las cosas en la administración pública no marchan bien. La situación se vuelve más trágica si advertimos que la pandemia que azota a la sociedad, afecta a todos por igual.

Para la realización del presente trabajo de investigación se emplearon la metodología de tipo mixta, es decir cuantitativa y cualitativa, de un nivel explorativa y descriptiva y su diseño de investigación fue no experimental, retrospectiva y transversal. Teniendo como unidad de análisis un expediente judicial laboral, donde se realizó la revisión de sentencias emitidas en un proceso sobre reposición por despido nulo, donde en la sentencia de primera instancia se declaró fundado la pretensión y en una segunda se confirmó la sentencia.

## **1.2. Problema de la investigación**

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido nulo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00096-2012-0-1618-JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad - La Esperanza.2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido nulo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00096-2012-0-1618-JM-LA-01,

del Distrito Judicial de La Libertad - La Esperanza.2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

**1.3.2.1.** Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido nulo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

**1.3.2.2.** Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido nulo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

### **1.4. Justificación de la investigación**

El estudio se justifica porque tiene como base situaciones problemáticas complejas que comprenden a la administración de justicia el Perú, tal es el caso de las emisiones de sentencias que realiza el órgano judicial, en especial en los procesos laborales, el cual es una anomalía que constantemente se repite y daña frecuentemente a la sociedad, conforme se ha expuesto en líneas precedentes, donde el trabajador tiene que padecer una serie de trabas burocráticas para que amparen su pedido, todo esto sumado a la excesiva carga laboral que tienen los órganos judiciales.

Otra razón de la realización del presente trabajo de investigación es estudiar y análisis los diferentes actos procesales que realiza el órgano judicial al confeccionar y emitir sus sentencias, dándole un grado o nivel de aprobación que se plasmarán en los resultados, cuyo análisis y conclusiones servirán de base como medio de consulta a futuras trabajos de la misma línea de investigación.

## II. REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes en línea

En Tumbes, Núñez (2021) realizó el trabajo de investigación titulado “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, Expediente N° 00748-2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2021*” su objetivo fue; Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre sobre reposición por despido incausado, Expediente N° 00748-2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2021. En la parte metodológica se trató de una investigación tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversa, llegando a las siguientes conclusiones; En la sentencia de primera instancia pudo evidenciarse a todas las partes intervinientes, el orden adecuado de las pretensiones, los aspectos del proceso y la claridad, donde se tuvo como resultado la categoría de muy alta, porque en el presente proceso se encontró que se respetan con la motivación y el principio de congruencia procesal, conforme puede apreciarse el considerando tercero y cuarto de la sentencia, respetando el principio de motivación donde se realiza una fundamentación ordenada de la pretensión materia de litis y se justifica la decisión con argumentos que se centra en la normatividad vigente, finalmente en la parte resolutive, se identificó de forma clara la decisión, donde se evidenció que se ha cumplido con el principio de congruencia además ha conllevado que se respeten los derechos de las partes, se siga de forma clara con el proceso y se logre resolver de acuerdo a derecho, es por ello que la sentencia de primera instancia tiene la categoría de muy alta”. “En la sentencia de segunda instanciase encontró la individualización de las partes, las pretensiones impugnatorias, los aspectos generales del proceso y la claridad en la construcción de la misma, se evidenció la pretensión impugnatoria que fue rechazada teniendo en cuenta los fundamentos de hechos y derecho expuestos en esta resolución pronunciándose respecto a cada fundamento impugnado, citando la norma, la jurisprudencia y el respectivo análisis de lo pretendido, evidenciándose con mayor claridad y amplitud las razones, motivos y argumentos que conllevan la decisión, en mérito a que en la presente sentencia se

evidencia la presencia de ambas partes con sus posturas y posiciones al respecto, logrando tener un desarrollo amplio tanto de la parte normativa como de la estructura fáctica y de esta forma se cumplió con el derecho y/o principio de motivación de las resoluciones judiciales y en la parte resolutive se resolvió atendiendo a la pretensión impugnatoria confirmando la sentencia de primera instancia donde se declara fundada la demanda interpuesta por el demandante y ordena que se reponga a la actora en su centro de trabajo en el mismo puesto y nivel remunerativo, corroborando de esta forma la hipótesis de estudio”.

En Cañete, Aquino (2021) realizó el trabajo de investigación titulado “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, Expediente N° 00789-2014-0-1201-JRLA-01; Distrito Judicial de Huánuco, 2020*” su objetivo fue; Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, Expediente N° 00789-2014-0-1201-JRLA-01; Distrito Judicial de Huánuco, 2020. En la parte metodológica se trató de una investigación tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversa, llegando a las siguientes conclusiones; 6.1. En relación a la calidad de la sentencia de primera instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, muy alta y muy alta, respectivamente. 6.2. En relación a la calidad de la sentencia de segunda instancia. Se concluyó que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango alta, alta y mediana, respectivamente. (Ver cuadro 2 comprende los resultados de los cuadros 5.4, 5.5 y 5.6). Fue emitida por Sala Civil de Huánuco, el pronunciamiento fue aprobar la consulta, confirmó la sentencia de primera instancia y resolvió declarar fundada la demanda de reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato (Expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01).

En Trujillo, Torres (2021) realizó el trabajo de investigación titulado “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividad y reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el*

*expediente N° 00855-2018-35-2402-JRLA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa. 2021*” su objetivo fue; Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato modal por incremento de actividad y reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00855-2018-35-2402-JRLA-02, del Distrito Judicial de Ucayali – Pucallpa. 2021. En la parte metodológica se trató de una investigación tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversa, llegando a las siguientes conclusiones; De la primera sentencia. La pretensión del demandante fue que se declare la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad a consecuencia de ello se declare la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, así mismo que se le reponga a su mismo puesto de trabajo como auxiliar estos hechos fueron probados con las pruebas presentadas por el demandante. La sentencia declara fundada la demanda, y la razón fundamental fue los medios probatorios, y la base legal sujeto al régimen laboral de la actividad regulado por el decreto legislativo N°728. De la segunda sentencia. El apelante solicitó se revoque la sentencia resolución número cuatro porque la demandada alega que no hubo desnaturalización de contrato modal y mucho menos que se produzca un contrato de trabajo de duración indeterminada, tampoco reconoce que hubo despido incausado, el trabajador dejó de laborar porque su contrato finalizó. La sala revisora, confirma la sentencia y la razón fundamental fue que si se desnaturalizaron los contratos, amparados en el artículo 77° del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, aprobado por el decreto supremo N° 003-97-TR, y por ende si hubo una relación contractual entre el demandante y demandada por duración indeterminada, por lo tanto el despido fue incausado y que el actor sea repuesto a su mismo puesto de trabajo

En Trujillo, Mendoza (2019) realizó el trabajo de investigación titulado “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2019*” su objetivo fue; Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros

normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2019. En la parte metodológica se trató de una investigación tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversa, llegando a las siguientes conclusiones; 1. En la sentencia de primera instancia; En la calificación de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, donde se encontró que la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente, donde se señalaron de forma fehaciente las pretensiones de las partes, como la del demandante, se centra en su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses legales, costas y costos del proceso; En la calificación de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. Donde se evidencian los hechos de forma ordenada y concadena, se establecieron los hechos que no necesitan de actividad probatoria, y se establecen los marcos jurídicos. 2. En la sentencia de segunda instancia. En la calificación de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango mediana. Se derivó de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: mediana y mediana, respectivamente. Donde se identificó la resolución a impugnar y se consignaron los fundamentos de la apelación de la parte demandada en base a que la: La sentencia ha sido dictada sin haber calificado el escrito de desistimiento del demandante; mediante sentencia se indica que no ha caducado el plazo para accionar el despido arbitrario, y que en la sentencia se menciona que no se ha cumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y que existe una falta de racionalidad y proporcionalidad en fijar los costos del proceso, en tanto la actividad procesal del demandante ha sido poca, pues tan solo han presentado el escrito de demanda y asistido a las audiencias de conciliación y juzgamiento.

### **2.1.2. Antecedentes libres**

En Cusco, Soto (2022) realizó el trabajo de investigación titulado “*Despidos*

*incausado y fraudulento desarrollados por la jurisprudencia constitucional y sus implicancias en la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de reposición laboral en el Perú*” su objetivo fue; Establecer que los despidos incausado y fraudulento desarrollados por la jurisprudencia constitucional repercuten en la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de reposición laboral en el Perú. En la parte metodológica se trató de una investigación de tipo cualitativo documental, dogmática explorativa, llegando a las siguientes conclusiones; PRIMERA Los despidos incausado y fraudulento definidos a la fecha por el T.C. repercuten en la tutela jurisdiccional efectiva, dado que ésta última no se traduce en puridad en efectiva al no existir una línea jurisprudencial constitucional uniforme ni precedente vinculante alguno emitido por el máximo intérprete de la Const. frente a los aspectos sustantivos y procesales de los despidos antes señalados, generando que el propio T.C. y la C.S.J.R. cuando dilucidan la existencia o no de este tipo de despidos, emitan pronunciamientos disímiles e incompatibles con sus propios criterios, incluso hasta inmotivados. SEGUNDA A la fecha, los tipos de despido son por un lado los que tienen fuente jurisprudencial como es el caso del despido incausado y el despido fraudulento, y por otro los que tienen fuente legal como son el despido arbitrario que a su vez puede ser por no haberse expresado causa o no poderse demostrar dicha causa en juicio, nulo y el derivado de los actos de hostilidad. Los que tiene fuente jurisprudencial son los que han sido desarrollados por la jurisprudencia del T.C. a partir del cual se obtiene el restablecimiento de la relación laboral, los que tiene fuente legal son los que están previstos en el D.S. N° 003-978-TR – TUO del D. Leg. N° 728 y que generan el derecho a una indemnización por despido arbitrario, salvo el caso del despido nulo que genera el restablecimiento de la relación laboral y a elección del trabajador en lugar de la reposición, la indemnización por despido en etapa de ejecución de sentencia, sin menoscabo de los demás derechos generados por la nulidad del despido como el pago de las remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios entre otros. TERCERA El despido incausado y el despido fraudulento, tienen naturaleza constitucional, al haber sido creados por la jurisprudencia emitida por el T.C. como máximo intérprete de la Const. al haber sido construidas sobre la base de los artículos 22° y 27° de la Const. en aras de proteger el derecho de los trabajadores a no ser despedidos sino por causa

justa. CUARTA La doctrina nacional y comparada respecto de los despidos incausado y fraudulento desarrollados por la jurisprudencia constitucional peruana es escasa, pues básicamente tienden a incidir lo que el propio T.C. ya ha definido de manera insuficiente; de allí que no existe una posición alguna o definida en cuanto a los aspectos sustantivos y procesales como son los supuestos de configuración, características, sus consecuencias, la vía procesal, la carga de la prueba entre otros aspectos poco o nada desarrollados.

En Lambayeque, Pérez (2020) realizó el trabajo de investigación titulado “*Indemnización por Despido Arbitrario a Trabajadores de Confianza del Régimen Privado*” su objetivo fue; Determinar, si un trabajador de confianza originario tiene derecho a una indemnización por despido arbitrario. En la parte metodológica se trató de una investigación de método Hermenéutico – Jurídico e Inductivo - Deductivo, llegando a las siguientes conclusiones; - Un trabajador de confianza originario, es decir, que ingresa de forma directa, específicamente en el sector privado, sí debería tener protección ante el despido arbitrario, al igual que cualquier trabajador ordinario, es decir, se debería propender su estabilidad laboral relativa, materializándose a través del pago de una indemnización. - La protección contra el despido arbitrario para los trabajadores de confianza del sector público es muy distinta al sector privado; puesto que en el sector público nuestra carta magna establece que para que ingresen a la carrera administrativa deben hacerlo a través de concurso público y señala expresamente que los trabajadores de confianza están excluidos de dicha carrera, razón por la cual los trabajadores de confianza en el sector público son de libre designación pero también de libre remoción. En cambio en el sector privado, el escenario es distinto, puesto que la desvinculación de ésta clase de trabajadores no se encuentra establecido en la Ley, por lo que no hay norma que establezca que en el sector privado se debe entrar por concurso o por libre designación, cada empleador es libre de decidirlo. Por lo tanto, tendría que regir la regla general: ante un despido hay indemnización. - La legislación actual no valida el “retiro de la confianza” como una causal extintiva del contrato de trabajo, ni mucho menos está configurada como causa justa de despido; al ser ésta una causal subjetiva, por lo que se configuraría como un cese sin sustento legal que afecta derechos constitucionales; y por lo tanto, su existencia debe generar una compensación al trabajador, no necesariamente la

reposición, por la especial naturaleza del cargo, pero si alguna que le permita superar la finalización de su relación laboral y permitir respetar en esencia, su derecho constitucional al trabajo; es decir se debería generar una indemnización. - La Constitución reconoce el derecho de todos los trabajadores a la estabilidad laboral, y la protección contra el despido arbitrario; y se considera que un despido es arbitrario cuando no existe causa justa contemplada en la ley. Y teniendo en cuenta que el retiro de confianza no está tipificada como una causa de despido, en consecuencia, correspondería el pago de la indemnización establecida por ley.

En Tumbes, Pintado (2020) realizó el trabajo de investigación titulado *“Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020”* su objetivo fue; la determinación de las percepciones de la comunidad jurídica de Tumbes sobre los supuestos de despido nulo del trabajador de confianza y percepción de la comunidad de jurídica de Tumbes, del derecho de reposición del trabajador de confianza en las decisiones judiciales en el Sistema Nacional de Justicia 2016. En la parte metodológica se trató de una investigación cualitativa de tipo descriptivo no experimental, llegando a las siguientes conclusiones; 1. Se pudo determinar la percepción de la comunidad jurídica de Tumbes, que ha contemplado jueces y abogados litigantes agremiados al Colegio de abogados de Tumbes, concluyendo 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. 2. Existe una disyuntiva en la posibilidad de que el trabajador de confianza pueda ejercer su derecho de libertad sindical, bajo la premisa de ser un trabajador que por sus propia naturaleza no podría participar colectivamente, a pesar que existe una norma legal que faculta a las empresas poder regular dicha situación en su estatuto correspondiente, no generando un vacío de protección al respecto. 3. La comunidad jurídica de Tumbes muestra una posición positiva respecto de la posibilidad de la aplicación del derecho de reposición a aquellos trabajadores que sean materia de despido nulo, principalmente en los casos de grave vulneración de derechos fundamentales como son el motivo discriminatorio y el estado de gravidez y consecuencias del mismo. 4. Se pudo determinar la percepción de la comunidad

jurídica de Tumbes, que abarca a jueces y abogados vinculados a la materia del derecho laboral, concluyendo que respecto al derecho de reposición de los trabajadores de confianza en las decisiones judiciales en la Corte Suprema, Tribunal Constitucional, Juzgados y Salas Laborales, no hay una posición uniforme en cuanto a los criterios de los órganos jurisdiccionales. 5. La comunidad jurídica de Tumbes, muestra una disconformidad respecto al criterio que se adopta en la Corte Suprema de Justicia, y muestra una conformidad respecto de los demás criterios que se aplican en los demás órganos que se encargan de resolver los casos de despido nulo del trabajador de confianza.

En Lima, Benavides (2020) realizó el trabajo de investigación titulado *“Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?”* su objetivo fue; determinar si a los trabajadores que sufren despidos incausados y fraudulentos les corresponde el pago de remuneraciones devengadas, como ocurre en los supuestos de despido nulo; o si, por el contrario, es correcta la posición actual asumida por la Corte Suprema según la cual estos trabajadores solo tienen derecho al pago de una indemnización por daños y perjuicios (y al pago de daños punitivos), en sustitución a las remuneraciones devengadas. En la parte metodológica se trató de una investigación cualitativa de tipo descriptivo no experimental, llegando a las siguientes conclusiones; Por todo lo expuesto, ha quedado comprobada nuestra hipótesis inicial, según la cual sí corresponde pagar remuneraciones devengadas a los trabajadores que sufren despidos fraudulentos y/o incausados, a diferencia de cómo vienen resolviendo los jueces este tipo de pretensión. Como hemos explicado, de forma posterior a la redacción de la LPCL, nuestra jurisprudencia ha reconocido otras categorías de despido a las cuales les ha conferido 33 la misma tutela restitutoria del despido nulo, por considerar que se trata de despidos igualmente lesivos de derechos fundamentales. A pesar de ser supuestos de despido que tienen semejanzas sustanciales, los jueces actualmente consideran que a los trabajadores que sufren despidos incausados o fraudulentos les corresponde una indemnización por daños y perjuicios –y algunos de ellos, conforme a lo dispuesto en el V Pleno, consideran también que corresponde el otorgamiento de daños punitivos–, en sustitución a las remuneraciones devengadas. Ello, a pesar de que ambos conceptos tienen naturalezas

y características totalmente distintas: (i) mientras que las remuneraciones devengadas tienen una naturaleza contraprestativa, están afectas a impuestos y contribuciones, son base de cálculo de beneficios sociales, gozan de una protección especial y se calculan en función de la remuneración que hubiera correspondido al trabajador por el solo transcurso del tiempo; (ii) la indemnización por daños y perjuicios tiene una naturaleza resarcitoria, no está afecta a tributos ni contribuciones ni integra la base de cálculo de beneficios, no goza de protecciones especiales, y requiere de una probanza de los requisitos propios de la responsabilidad civil. Sin embargo, esta diferencia carece de sustento, debido a que la remuneración retribuye la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, y no únicamente el trabajo efectivo. Por tanto, al anularse el efecto de los despidos incausados y fraudulentos mediante el reconocimiento de una tutela restitutoria, debe considerarse que los trabajadores estuvieron a disposición del empleador durante el tiempo que duró el despido, sin poder prestar servicios únicamente por una decisión unilateral y antijurídica de este último. Bajo ese escenario, corresponderá pagarles las remuneraciones devengadas por el solo transcurso del tiempo desde sus despidos. Sin perjuicio de lo anterior, corresponde de todos modos hacer una interpretación extensiva y actualizada del artículo 40 de la LPCL, pues según el desarrollo jurisprudencial posterior a la emisión de dicha norma, existe una semejanza sustancial entre los despidos incausados y fraudulentos (no regulados) y el despido nulo, e incluso respecto de su protección restitutoria.

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

### **2.2.1. Bases teóricas de tipo procesal**

#### **2.2.1.1. El proceso laboral**

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

A nivel jurídico se denomina proceso laboral al conjunto complejo de actos jurídicos progresivos y concatenados que tienden a la aplicación de las pautas por parte de los órganos estatales con poder de decisión para resolver los conflictos de intereses con relevancia jurídica (Valderrama et al., 2016).

El proceso laboral es un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares, que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando ésta se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social (Álvarez, 2008).

##### **2.2.1.1.2. Principios generales del proceso laboral**

###### **2.2.1.1.2.1. Principio de oralidad**

Mediante este principio aquel el juez en las diligencias del proceso puede participar directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra. La ley señala que el juez hace conocer el fallo terminada la audiencia o en todo caso, al quinto día de realizada (Puente, 2015).

Según Sánchez (2019) refiere que “Por el principio de oralidad se busca que, las diligencias más importantes del proceso, y sobre la base de las que el juez resuelve el conflicto, sean llevadas a cabo a través de la comunicación oral” (p.68). Este tipo de comunicación viabiliza la producción de información y decisiones de alta calidad, fortaleciendo el debido proceso facilitando el contradictorio de las partes respecto a los hechos que están en discusión, todo esto coopera con la transparencia del proceso.

###### **2.2.1.1.2.2. Principio de inmediación**

Señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. Asimismo, vale recordar que la prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez, es una expresión de este principio (Puente, 2015).

#### **2.2.1.1.2.3. Principio de concentración**

Este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis del proceso. La concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia. Así, por ejemplo, en el comparendo laboral se contesta la demanda, se busca conciliar el conflicto, y se actúa las pruebas, de manera que la causa quede expedita para sentenciar. Se trata, pues de concentrar la realización de diferentes actos procesales en el menor tiempo posible. (Puente, 2015).

#### **2.2.1.1.2.4. Principio de celeridad**

Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible. El principio de celeridad aparece vinculado a la obligación de respetar los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza de manera diligentemente, debiendo el magistrado es quien elabora las resoluciones y correspondientes con la finalidad de dar una solución amparada en el derecho a los litigantes (Puente, 2015).

Sánchez (2019) agrega que el principio de celeridad “(...) busca brindarle a los justiciables una decisión en el momento oportuno, por lo que en virtud a este principio el proceso laboral debe gozar de mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación” (p.71), de esta forma contribuye a la legitimación de la administración de servicio de justicia frente a la sociedad.

#### **2.2.1.1.2.5. Principio de economía procesal**

Sánchez (2019) refiere que este principio se entiende en dos sentidos “(...) uno orientado a la reducción del gasto económico; y el otro, a la reducción del tiempo y esfuerzo, traducida en instituciones que claramente están orientadas a suprimir trámites innecesarios” (p.74). La NLPT cuenta con dos instituciones jurídicas que se inspiran en este principio: El juzgamiento anticipado y las demandas colectivas.

Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de los actos que demanda el proceso laboral en relación a cualquier otra obligación. Así también equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al

debido proceso. Lo que demanda en las juzgadoras características como tener un tacto y manejo especial de situaciones procesales, la economía procesal no solo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ingredientes sustanciales para el logro del principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia. (Puente, 2015).

#### **2.2.1.1.2.6. Principio de veracidad**

En virtud a este principio la NLPT está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes. Esto bajo el entendido que, la sentencia que no se asiente en la realidad será una sentencia formal, injusta; en cambio, la sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa. Con este principio se obliga al juez laboral la necesidad prevalente de resolver sobre la verdad real y no sobre la verdad formal. Sin embargo, en la búsqueda de esa verdad real el juez también debe ponderar la búsqueda de eficiencia del proceso. (Sánchez, 2019).

#### **2.2.1.1.3. El proceso laboral ordinario**

##### **2.2.1.1.3.1. Concepto**

El juicio de aplicación general o juicio ordinario laboral es el procedimiento declarativo o de cognición, de general aplicación, y supletorio respecto de los otros procedimientos laborales, regido por los principios de la oralidad, publicidad, Concentración inmediación celeridad, economía procesal, se resuelven conflictos laborales que se promuevan, a falta de otros procedimientos especiales (Toyama, 2013).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29597 en sus artículos 42 al 47 desarrolla las etapas del proceso ordinario, esto es, desde la presentación de la demanda, hasta la sentencia emitida por el órgano jurisdiccional, en todo el proceso se privilegian los principios de celeridad y oralidad.

#### **2.2.1.1.4. Los sujetos procesales**

##### **2.2.1.1.4.1. El Juez**

Se define como el administrador de justicia, también se puede referir como aquel investido por el Estado Jurisdicción para su cumplimiento, es por ello que autoridad pública, administran justicia, cualquiera que sea la categoría de dichos magistrados (Hinostroza, 2004).

Dentro de las facultades de un juez laboral se tiene las siguientes: dirigir la audiencia, juez laboral debe ejercer un control riguroso sobre la conducta procesal de las partes, Ordenar la actuación de pruebas de oficios si el caso lo amerita, emitir las resoluciones judiciales, excepcionalmente el juez de primera instancia esta facultad de fallar extra y/o ultra petita (Gómez, 2018).

##### **2.2.1.1.4.2. La parte procesal**

Se puede señalar como sujetos procesales a los siguientes:

**El demandante:** persona natural o jurídica que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamo de un derecho, esto último es comúnmente conocido como el petitorio (Poder Judicial, 2013).

**El demandado:** persona contra quien se presenta la demanda, la misma que puede ser natural o jurídica. Por ende, ambos son parte de la relación jurídica procesal (Poder Judicial, 2013).

#### **2.2.1.1.5. Fases del proceso ordinario laboral**

##### **2.2.1.1.5.1. Presentación, admisión y emplazamiento**

La demanda laboral se presenta de forma escrita mínimamente debe contar con lo establecido en el código procesal civil en lo referente a los requisitos y anexos, no se debe no debe anexarse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos, se debe señalar la finalidad de cada medio de prueba (Chanamé, 2021).

El Código Procesal Civil en su artículo 424 señala que la demanda debe ser presentada por escrito y dentro de sus requisitos debe contener lo siguiente:

- Se debe consignar el juez ante quien se interpondrá la demanda.

- Se debe plasmar los datos de identificación de la parte demandante como su nombre, domicilio real, domicilio procesal y casilla electrónica asignada por el Poder Judicial de acuerdo a la Ley 30229.
- Se debe plasmar los datos de identificación del apoderado o representante de la parte demandante, en caso de que no pueda presentarse o comparecer por sí mismo, estos datos son el nombre y dirección domiciliaria.
- Se debe plasmar los datos de identificación de la parte demandada como su nombre y dirección domiciliaria, en caso se desconozca la dirección, este hecho será expresada bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.
- Se debe señalar de forma clara y concreta el petitorio que se solicita.
- Plasmar todos los hechos que fundamenten el petitorio, los cuales deben ser nombrados numéricamente de forma clara, ordenada y precisa.
- Se debe plasmar los fundamentos jurídicos que sustenten lo solicitado.
- Se debe plasmar en la demanda el monto del petitorio, esta parte e omite si en caso no se pueda establecer.
- Se debe señalar todos los medios probatorios que se van a ofrecer, indicando su finalidad.
- Por último, se debe plasmar la firma de la parte que demanda o en todo caso de su apoderado o representante, así mismo se debe plasmar la firma del abogado.

La demanda es el acto procesal por el cual una persona, que va a tener la condición de demandante por este hecho, formula su pretensión ante un órgano jurídico inicia un proceso y el ejercicio de la acción (Valderrama et al, 2016).

Para la admisión de la demanda el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los 5 días hábiles siguientes de recibida. Si se observa el cumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante 5 días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento declararse la conclusión del proceso es apelable en el plazo de 5 días hábiles (Gómez, 2010).

La contestación de la demanda se presenta de forma escrita y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, también debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba presentado. *i)* La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos serán simplemente admitidos; *ii)* La reconvencción es improcedente (Peña, H. & Peña, J. 2011).

#### **2.2.1.1.5.2. Audiencia de conciliación**

La NLPT en su artículo 43° señala el desarrollo de la audiencia de conciliación que se inicia con la presentación de la demanda, luego las partes son citadas a una audiencia de conciliación, el cual debe ser establecida entre los 20 y 30 días hábiles después de que la demanda sea calificada, esta audiencia está diseñada para procurar el entendimiento entre las partes (Chanamé, 2021).

La NLPT señala los pasos a seguir:

- Si en la audiencia de conciliación asisten ambas partes, se deberán identificar las partes, apoderados y abogados. En este supuesto, las partes deberían convenir en una solución pacífica. No obstante, se considerará la rebeldía cuando el demandado no contesta la demanda o el representante, apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar o para prestar declaración (Chanamé, 2021).
- Si se da el caso que la parte demandante no se presente a la conciliación, la parte demandada podrá contestar la demanda (Chanamé, 2021).
- Si se da el caso que la parte demandada no se presente a la audiencia de conciliación, este será declarado en rebeldía de forma automática y se puede sentenciar si se verifica que las pruebas del demandante sean solo documentales y genere certeza y convicción en el juez, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. El rebelde tiene la opción o potestad de incorporarse al proceso en el estado en que se encuentre, donde operara la preclusión procesal (Chanamé, 2021).

- Si ambas partes no asisten a la audiencia de conciliación, será declarado la conclusión del proceso si ninguna de las partes solicita una fecha para una nueva audiencia, esto dentro de los 30 días naturales siguientes (Chanamé, 2021).

### **2.2.1.1.5.3. Audiencia de juzgamiento**

El artículo 44 de la NLPT explica la secuencia de la audiencia de juzgamiento, el cual es un acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, esta audiencia se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes no asisten a la audiencia, el juez declara la conclusión del proceso siempre en cuando si, dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Aquí se desarrollaran dos etapas importantes: la etapa de confrontación de posiciones y la etapa de actuación probatoria (Chanamé, 2021).

En la etapa de confrontación de posiciones, por ser la primera etapa comienza con la participación de las partes y con una presentación de cada una de las pretensiones, asimismo, se complementan con aquellos hechos que integran sus posturas, en ese sentido, tanto el demandante como demandado cumplen con el principio de oralidad, una parte argumentando su demanda y el otro contradiciendo (Chanamé, 2021).

En la etapa de actuación probatoria ambas partes luego de presentar sus medios probatorios en sus escritos en la primera etapa, el órgano judicial tiene la facultad de decidir sobre aquellos hechos que pueden ser exceptuados de su actuación, ya que podrán ser acreditados de otra forma o presumidos por ley o acreditados de otra forma. Luego se señalarán los medios de prueba admitidos y se definirá que hechos serán materia de actuación probatoria, las partes podrán presentar cuestiones probatorias como tachas u oposiciones (Chanamé, 2021).

La actuación de los medios de prueba se realizarán sobre aquellos que el juzgador los declaro como admitidos, incluyendo aquellos que sean parte de cuestiones probatorias. La ley procesal del trabajo señala que se dará prioridad a aquellas pruebas que fueron presentadas por la parte demandante, en el orden siguiente; primero la declaración de parte, luego los testigos y pericias, posteriormente los reconocimientos y la exhibición de documentos.

El interrogatorio se realiza a las partes, testigos, peritos y otros, el cual será dirigido por el juzgador de manera libre, clara y concreta, sin ceñirse a algún formulismo preconstituido, aquí no se permite a las partes presentar pliego de preguntas, la ley establece que no se permite leer las respuestas, pero sí se podrá consultar documentos de apoyo (Chanamé, 2021).

#### **2.2.1.1.5.4. Emisión de sentencia**

Luego de finalizada la actuación probatoria los abogados presentarán oralmente sus alegatos, o lo conocido como alegatos finales (de clausura), concluidos los alegatos de las partes, el juez debe, en un lapso no mayor de 60 minutos, comunicar a las partes el fallo de su sentencia, a su vez, señala día y hora, dentro de los 5 días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia (Chanamé, 2021).

#### **2.2.1.1.6. La prueba**

##### **2.2.1.1.6.1. Concepto**

Es un grupo de actuaciones que se caracterizan por ser coordinados y que son realizadas por las partes de un proceso judicial, con el objetivo de lograr certeza y convicción en la decisión del juzgador, esta certeza se desprende del convencimiento psíquico del juez basado en el contexto legal que establecen los hechos (Montero, 2005).

Instrumentos que las partes ofrecen para acreditar sus afirmaciones, con ello, crear la convicción ante el juez sobre la existencia de determinados derechos reclamados (Valderrama et al, 2016).

Se entiende por prueba a todos los actos probatorios procesales aquellos que se ejecutan para la petición, presentación, admisión o decreto y práctica de los medios probatorios que se utilizan en el proceso, con el fin de llevar al juez a la convicción sobre los hechos que se deben tener en cuenta para su decisión (Anacleto, 2015).

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

Encontrar la verdad es el objetivo fundamental de la actividad probatoria en el proceso judicial, la misma que permitirá otorgar a cada una de las hipótesis en conflicto un determinado grado de confirmación que, sin embargo, nunca será igual a

la certeza absoluta, pero nos permitirá ir en busca de ella. Habrá que entender que la finalidad de la prueba es la verdad relativa (Blanco, 2013).

El objeto de la prueba está representado por aquellos hechos que las partes exponen y que deben ser materia de verificación y prueba, sobre el cual el juez emitirá un pronunciamiento, con esto se demuestra la verdad de los hechos propuestos y afirmados por las partes del proceso tanto al momento de interponer la demanda como al momento de contestarla (Rioja, 2017).

#### **2.2.1.1.6.3. La carga de la prueba**

La carga de la prueba se proporciona al juez los elementos necesarios y convincentes para emitir la sentencia. Lo que conlleva que las partes como es el demandante y el demandado deben acreditar los hechos expuestos en sus escritos como la demanda y contestación de demanda (Anacleto, 2015).

El artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, con respecto a la institución de la carga de la prueba, prescribe: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales” (Gómez, 2018).

Según Priori y Pérez (2012) señalan que “En la relación laboral, se suele decir que quien se encuentra en mejores condiciones para probar los hechos es el empleador, fundamentalmente por ser él quien tiene la obligación legal o las mejores posibilidades de llevar y conservar los documentos relativos a la relación laboral. Es por esa razón, que se suele señalar que una de las particularidades del derecho procesal del trabajo es la serie de reglas mediante las cuales se introduce inversiones a la carga de la prueba o presunciones especiales” (p.8).

En el derecho procesal del trabajo, la carga de la prueba cumple la misma función que cumple en cualquier proceso: sirve de regla de juicio al juez al momento de expedir sentencia. Esta regla solo será aplicable en los casos en los que, llegado el momento de dictar sentencia, el Juez no cuente con medios de prueba suficientes respecto de algún hecho. En esos casos, el Juez aplicará la regla de carga de la prueba, solo respecto de ese hecho (Priori y Pérez, 2012).

### **2.2.1.1.7. Los medios probatorios en el proceso laboral**

La NLPT incluye, durante la audiencia de juzgamiento, una etapa en la cual se admitan, analicen y actúen los medios probatorios. En esta etapa se privilegia el rol activo del juez. El artículo 21 aclara que los medios probatorios solo pueden ser presentados durante la demanda y la contestación. Sin embargo, se precisa que estos pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad (Chanamé, 2021).

Actualmente, y quizás más en la teoría que en la práctica, el juez puede contribuir en gran medida a la búsqueda de pruebas. No obstante, se encuentra limitado al no poder suplir la carencia probatoria de una de las partes, esto es, la abstención de una de ellas de aportar a la justicia pruebas de un hecho que estaría en capacidad de demostrar. A pesar de ello, el juez tendría casi siempre la libertad de acción al pronunciar una medida de instrucción cuando una de las partes no puede proporcionar los elementos de prueba necesarios (Chanamé, 2021).

#### **2.2.1.1.7.1. Las declaraciones**

La NLPT contempla como medios probatorios la declaración de parte y la declaración de testigos. Estas denominaciones han sido recogidas del código procesal civil, según el Artículo 25 la parte debe declarar personalmente la misma se lleva a cabo personalmente y en presencia del juez bajo sanción de nulidad. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso.

Con respecto al interrogatorio el Artículo 24 de la NLPL señala la forma de los interrogatorios:

El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula pre constituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación,

concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

La NLPT en su Artículo 26 refiere “Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda. El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano. Tratándose de un trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleador la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia”.

#### **2.2.1.1.7.2. Los documentos**

Es todo objeto material creado por el acto del hombre, que tiene la capacidad de poner en evidencia un hecho, es la manifestación de un pensamiento. El documento es todo objeto o escrito que tiene por finalidad respaldar un hecho, dentro de los documentos podemos señalar los escritos, las fotocopias, fax, las impresiones, radiografías, fotografías, facsímil, entre otras (Ledesma, 2008).

Según Chanamé (2021) refiere que, en materia laboral, se ha encargado pruebas especiales que están relacionadas con la relación laboral, una de ellas es la exhibición de las planillas manuales el cual está plasmado en el Artículo 27 de la NLPT el cual refiere lo siguiente:

La exhibición de las planillas manuales se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los períodos necesitados de prueba. La exhibición de las planillas electrónicas es ordenada por el juez al funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de brindar tal información. Es improcedente la tacha de la información de las planillas electrónicas remitida por dicho funcionario, sin perjuicio de la responsabilidad penal o funcional que las partes puedan hacer valer en la vía correspondiente. Las partes pueden presentar copias certificadas expedidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la información contenida en las planillas electrónicas, en lugar de la exhibición electrónica.

También son considerados como documentos las pericias que son realizadas por personas expertas y calificadas en una determinada materia, a estos se les llama peritos y son ajenas a las partes procesales, estos poseen conocimientos especiales. Los peritos emiten dictámenes periciales para conocimiento del juez, donde plasma su opinión basada en su especialidad profesional. La función del perito es ayudar al juzgador, dilucidando situaciones complejas que requieran la intervención de un especialista en la materia (Ledesma, 2008).

Al respecto la NLPT en su Artículo 28 refiere lo siguiente:

Los peritos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que corresponda efectuar su exposición. Los informes contables practicados por los peritos adscritos a los juzgados de trabajo y juzgados de paz letrados tienen la finalidad de facilitar al órgano jurisdiccional la información necesaria para calcular, en la sentencia, los montos de los derechos que ampara, por lo que esta pericia no se ofrece ni se actúa como medio probatorio.

#### **2.2.1.1.8. Las resoluciones judiciales**

##### **2.2.1.1.8.1. Concepto**

Es un dictamen que emite el órgano judicial para ordenar el cumplimiento de una medida o para resolver una petición de alguna de las partes intervinientes en un litigio. En el marco de un proceso judicial, una resolución puede funcionar como una acción de desarrollo, una orden o una conclusión. Representa la forma o canal de comunicación del juez con las partes, representa un medio material para conocer la decisión del juez, el cual puede ser apelado por las partes que se sientan disconformes con lo decidido (Cavani, 2017).

Las resoluciones judiciales laborales son actos realizados por los magistrados, mediante el cual resuelven un conflicto de intereses entre las partes, cumpliendo con los parámetros establecidos en la legislación laboral (Toyama, 2013).

##### **2.2.1.1.8.2. Formalidades en las resoluciones**

Por formalidades, en su sentido propia, y desde lo procesal, entendemos que se refiere a los requisitos externos de realización de los actos jurídica, dentro de las

formalidades se considera los siguientes: a) el idioma, b) el número de resolución, lugar, fecha de expedición, c) que las audiencias sean públicas, y contradictorias, d) las actuaciones procesales se practiquen en días y hora hábiles, e) número de expediente, juzgado, materia... entre otras (Arévalo. J, 2016).

### **2.2.1.1.8.3. Clases de resoluciones judiciales**

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones:

- El decreto. Es una resolución que no promueve el procedimiento, sino que es una “simple determinación de trámite”. En otros términos, el decreto no es trascendental en el juicio porque, no influirá en nada en la continuación del proceso, ya que no es un documento definitivo (Arévalo. J, 2016).
- El auto: Es una resolución de gran trascendencia en el juicio ya que por medio del auto se va promover, impulsar y apreciar el avance del proceso, sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo. Un ejemplo claro se aprecia cuando el demandante presenta su demanda y la contestación por parte del demandado, en tal situación el juzgador basa su decisión en una resolución aceptando la continuación del proceso a trámite. En definitiva, los autos son resoluciones sobre la materia procesal, ya que repercuten e inciden en el resultado definitivo del procedimiento (Arévalo. J, 2016).
- La sentencia: Es la resolución más importante y trascendental de todo el proceso judicial, ya que pone fin a todo el proceso del juicio, donde se aplica el derecho en la controversia presentada para que el juzgador decida sobre la misma. (Arévalo. J, 2016).

### **2.2.1.1.9. La sentencia**

#### **2.2.1.1.9.1. Concepto**

Acto procesal mediante el cual el juez decide la cuestión litigiosa y que contiene un mandato que vincula y obliga a las partes a acatarlo. Con la sentencia se da término a la controversia, luego de haber transcurrido la etapa postulatoria y, sobre todo la probatoria (Valderrama et al., 2016).

La sentencia es la resolución que da por concluida el pleito laboral, resolviendo los derechos de cada parte procesal y fallando sobre aquel que le genere más certeza y convicción. (Anacleto, 2015).

La sentencia es una resolución emitido por el integrante de un órgano judicial llamado juez quien pronunciara su decisión final al culminar todo el proceso, de una cuestión litigiosa con relevancia jurídica. (Valderrama et al., 2016).

La sentencia es la resolución judicial en la cual el juez se pronuncia sobre todas las pretensiones planteadas por las partes procesales, es aquella resolución que tiene un correlato lógico y coherente para emitir un fallo (Gómez, 2018).

Una sentencia es emitida por un juez o juzgado colegiado la misma que permite dar por finalizado un conflicto laboral (Pérez, y Gardey, 2012).

#### **2.2.1.1.9.2. Partes de la sentencia**

##### **2.2.1.1.9.2.1. Parte Expositiva**

La parte expositiva en una sentencia judicial tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento de forma resumida y concreta. (Rioja, 2017).

Esta parte de la sentencia constituye el preámbulo de la misma, contiene el resumen de las pretensiones de las partes, así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertido, entre otros. En otras palabras, solo encontramos un resumen de las pretensiones de las partes, llámese demandado y demandante, mas no actos meramente incidentales que no influyen o tienen importancia en el mismo; así, como ejemplo, no encontraremos el escrito de una de las partes solicitando variación de domicilio procesal o cambio de abogado u una nulidad o rectificación de resolución (Rioja, 2017).

La parte expositiva de la sentencia es fundamental y de gran importancia en una sentencia judicial, en razón que permite identificar rápidamente, el número del expediente, a las partes procesales, como también al juzgado que la emitió, así mismo, una breve narración de los hechos postulado por las partes (Rioja, 2017).

Es la primera parte de la sentencia donde se debe precisar los nombres de las partes la legitimación y representación en virtud de las cuales actúen, así como los nombres de los abogados y procuradores y el objeto del juicio. (Arévalo, 2016).

El principal objetivo de la parte expositiva de la sentencia es identificar a cada una de las partes participantes en el proceso, aquello que pretenden y las causas del mismo, en mérito de ello el juez dictará su pronunciamiento (Rioja, 2017).

#### **2.2.1.1.9.2.2. Parte considerativa**

Para Bailon (Citado por Rioja, 2015) refiere que la parte considerativa, es la parte donde se encuentra la motivación que está constituida por la invocación de los fundamentos de hecho y derecho, así como la evaluación de la prueba actuada en el proceso. Estos fundamentos de la sentencia tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar al órgano judicial con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho de quien las emite.

Para De Santo (Citado por Rioja, 2015) señala que en la parte considerativa el órgano judicial debe plasmar los motivos o fundamentos que lo llevan a aplicar una u otra solución con respecto a las cuestiones planteadas por las partes. En este aspecto del pronunciamiento el juez debe remitirse a los hechos invocados por las partes, confrontarlos con las pruebas valoradas, merituar el valor de ella y aplicar, por último, las normas jurídicas mediante las cuales estima que debe resolverse la causa.

En esta parte se encuentran los fundamentos o motivaciones que el órgano judicial adopta y que constituyen el sustento de su decisión. Así evaluará los hechos alegados y probados por el demandante y el demandado, analizando aquellos que son relevantes en el proceso, por ello no encontramos decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios admitidos y los analice independientemente, para luego realizar una evaluación conjunta. El juez mencionará las normas jurídicas que sean pertinentes para resolver las pretensiones propuestas, basándose en algunos casos en la argumentación jurídica adecuada que hayan presentado estas y que le permiten utilizarlo como elemento de su decisión (Anacleto, 2015).

### **2.2.1.1.8.2.3. Parte resolutive**

La parte resolutive de una sentencia el juzgador, emite su fallo motivando en base a la actividad probatoria invocando de manera precisa que parte es el obligado a cumplir un fallo. El deber de congruencia consiste en la exigencia derivada de la necesaria conformidad que ha de existir entre la sentencia y las pretensiones que constituyen el objeto del proceso, y existe allí donde la relación entre estos dos términos, fallo y pretensiones procesales, no está sustancialmente alterada, entendiéndose por pretensiones procesales las deducidas en los pedidos de los escritos fundamentales rectores del proceso, y no en los razonamientos o argumentaciones que se hagan en los mismos; no exigiéndose tampoco, desde otro punto de vista, que la mencionada relación responda a una conformidad literal y rígida, sino más bien racional y flexible.

Es aquella que corresponde el resultado del proceso producto de la convicción arribada por la autoridad judicial, se produce posteriormente del análisis de los hechos y de la norma, es aquí donde reconocerá o no el derecho de alguna de las partes de acuerdo a su criterio, precisando además en que tiempo se debe cumplir lo ordenado a excepción de que la resolución sea sujeta de impugnación (Rioja, 2017).

De Santo (Citado por Rioja, A., 2015) señala que la sentencia finaliza con la llamada parte dispositiva o fallo propiamente dicho, en el cual se concentran las conclusiones establecidas en los considerandos y se resuelve actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal. Representa el último y más importante elemento de los tres partes de la sentencia, ya que, aquí se plasma la decisión adoptada por el juez luego de señalar lo acontecido en el proceso y el sustento argumentativo declarando así el derecho que corresponda a las partes, teniendo en cuenta los puntos controvertidos señalados en su oportunidad. Incluso podrá declarar la insubsistencia de lo actuado si advierte la existencia de vicios insubsanables, del mismo modo podrá referirse sobre la validez de la relación jurídico procesal.

Rioja, A. (2015) añade que la parte resolutive contiene la conclusión final respecto de cada una de las pretensiones cuya resolución fue admitida a trámite. En dicho pronunciamiento, deberemos dejar claramente establecido si cada una de las pretensiones han sido amparadas o desestimadas, en forma total o parcial, debiendo

existir siempre, en cualesquiera de estos casos, estricta concordancia entre las pretensiones y el fallo expedido. Así mismo debe contener; el mandato respectivo destinado a que la parte vencida desarrolle una determinada prestación que satisfaga la pretensión de la contraparte y/o declarar el derecho correspondiente; la respectiva definición y/o determinación del momento a partir del cual surtirá efectos el fallo y finalmente el pronunciamiento sobre las costas y costos, sea que su pago proceda o no.

#### **2.2.1.1.8.3. Requisitos formales**

Según Rioja, A. (2015) señala que la sentencia refleja todo lo aportado por las partes dentro de la etapa postulatoria, así mismo se exige que la redacción de la sentencia debe estar separado en sus tres partes; expositiva, considerativa y resolutive, para lo cual el órgano judicial debe tener siempre presente los requisitos de forma que están plasmados en el artículo 122 del Código Procesal Civil, las cuales se detallan a continuación:

- La indicación del lugar y fecha en que se expiden.
- El número de orden del expediente.
- La mención sucesiva de los hechos que sustentan la decisión y los fundamentos jurídicos de cada punto, citando la norma jurídica aplicada.
- La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto a los puntos controvertidos. Si el juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente.
- El plazo para su cumplimiento de algún requerimiento.
- La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago.
- La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo

#### **2.2.1.1.8.4. Requisitos materiales**

Dentro de los requisitos en el ámbito material o sustancial, la doctrina señala claramente tres requisitos fundamentales que debe poseer toda sentencia como son;

la congruencia, la motivación y la exhaustividad, las cuales darán confianza y seguridad a las partes procesales sobre lo resuelto por el juez (Rioja, A. 2015).

#### **2.2.1.1.8.4.1. Principio de congruencia**

Rioja, A. (2015) hace referencia al principio de la congruencia como el resultado de la comparación entre las pretensiones hechas por las partes y la sentencia, es decir, debe existir relación o similitud entre lo pedido por las partes y lo decidido por el juez en la sentencia; en el supuesto que haya exceso, generaría una alteración a la relación procesal. La resolución final no debe transgredir la congruencia externa de la sentencia, entendida como la exigencia de que no exista discordancia entre el fallo judicial y el debatido en el proceso, caso contrario se estaría incurriendo en causal de nulidad.

Este principio se encuentra interrelacionado con otros puntos de mucha importancia en el Derecho Procesal, básicamente podemos señalar que éste se vincula estrechamente con el derecho a la motivación de resoluciones judiciales y a la búsqueda de una decisión que respete logicidad y así alcanzar a justicia (Hurtado, 2015).

Asimismo, el principio de congruencia procesal impone que exista conformidad entre lo resuelto por el juzgador y la pretensión o pretensiones objeto del proceso, con las excepciones planteadas en la contestación a la demanda que delimitan ese objeto, motivo por el cual la resolución no puede apartarse de los límites fijados por las partes, caso contrario el juez podría incurrir en los vicios antes mencionados (Quiroz, 2014).

#### **2.2.1.1.8.4.2. Principio de motivación**

El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales se encuentra previsto en el artículo 139, inciso 5 de la Constitución y constituye una de las garantías que forman parte del contenido del derecho al debido proceso. La motivación de las resoluciones judiciales constituye el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión. Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación o expresión de las causas del fallo, sino a

su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión (Alva et al., 2006).

Para Bailón (Citado por Rioja, A., 2015) refiere que: “La motivación requiere que el juzgador analice y valore cada uno de los medios de prueba practicados en el proceso y que, basándose en tal análisis y valoración, determine los hechos en los que fundara su resolución” (p.18).

La motivación de la sentencia es la exposición de las razones que determinan el sentido de la sentencia y que permiten conocer los motivos a fin de poder cuestionarlas o desvirtuarlas en el oportuno recurso. Motivar supone dar o explicar las razones que se han tenido en cuenta para adoptar la sentencia se en los términos en que se han hecho dando las razones y fundamentos legales del fallo que haya de dictarse (Rioja, A., 2015).

La exigencia de la motivación constituye un valor jurídico que rebasa el interés de los justiciables por cuanto se fundamenta en principios de orden jurídico, pues la declaración de derecho en un caso concreto, es una facultad del juzgador pro imperio de la norma constitucional impone una exigencia de la comunidad (Rioja, A., 2015).

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada, esta situación es importante en razón que hace posible la parte del proceso que no está conforme con la resolución o no la encuentra arreglada a derecho, pueda plantear un recurso, para que el juzgador o una instancia superior con un mejor criterio aplique nueva calificación (Alva et al., 2006).

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada, esta situación es importante en razón que hace posible la parte del proceso que no está conforme con la resolución o no la encuentra arreglada a derecho, pueda plantear un recurso, para que el juzgador o una instancia superior con un mejor criterio aplique nueva calificación (Alva et al., 2006).

#### **2.2.1.1.8.4.3. Principio de exhaustividad**

El principio de exhaustividad de la sentencia es la imposición al órgano judicial sobre la obligación de pronunciarse sobre todas las pretensiones de las partes, ya sea para

rechazarlas por extemporáneas, declararlas infundadas, inadmisibles o improcedentes. Así mismo no puede vulnerar este principio si hay omisión de pronunciamiento cuando la sentencia prescinde totalmente de otorgar o negar la tutela jurídica solicitada sobre alguna de las pretensiones de las partes, salvo que por alguna causa legal el magistrado se encuentre eximido de ese deber. La omisión o falta de pronunciamiento, así entendida, se produce cuando el órgano judicial omite o calla totalmente una pretensión fundamentada, pues su falta de consideración es un vicio que afecta lo sentenciado (Rioja, A., 2015).

Este principio obliga y exige a los jueces cumplir con el deber de considerar y resolver todas y cada una de las pretensiones alegadas por las partes y que se encuentran precisadas en la fijación de puntos controvertidos los cuales constituyen el problema judicial debatido entre las partes, cuya violación se traduce en una omisión de pronunciamiento. También se debe señalar que la falta de exhaustividad de la sentencia constituye una modalidad o una clase de la incongruencia, hasta el punto de que existen opiniones doctrinales que denominan a la falta de exhaustividad como incongruencia omisiva o incongruencia por omisión de pronunciamiento (Rioja, A., 2015).

#### **2.2.1.1.9. Medios impugnatorios**

##### **2.2.1.1.9.1. Concepto**

Según Coca (2021) señala que los medios impugnatorios son aquellos mecanismos a través de los cuales se solicita la revisión de un acto procesal, presuntamente afectado de un vicio o error, realizada por una de las partes o un tercero legitimado dirigida al mismo juez que resolvió las pretensiones formuladas en el acto procesal mencionado o al juez superior, entre las cuales tenemos el recurso de reposición, apelación, casación y queja.

El código procesal civil en su artículo 355 señala que mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error (Juristas Editores, 2020).

Entendida como una institución que trata el fenómeno de la denuncia de los actos procesales imperfectos o ineficaces, en otras palabras, mal fundamentados, así

también permite, el estudio de los medios previstos por la ley para rectificarlos y eliminar el agravio producido por tales actos irregulares, con el objeto de garantizar los derechos del sujeto que se considere perjudicado (Romero, 2011).

#### **2.2.1.1.9.2. Fundamentos de los medios impugnatorios**

El fundamento de la impugnación obedece a la necesidad de disminuir, en la medida de lo posible, la injusticia basada, principalmente, en el error judicial, el mismo que si no es denunciado, da lugar a una situación irregular e ilegal que, por lo mismo, causa agravio al interesado. En ese sentido es que la revisión de los actos considerados afectados ya sea de vicio o error, en lo cual consiste la impugnación, obedece, pues, a un perjuicio inferido al impugnante derivado de la inobservancia de las reglas procesales ya sea por una falsa apreciación o una conducta dolosa por parte de los magistrados (Romero, 2011).

#### **2.2.1.1.9.3. Finalidad de los medios impugnatorios**

Esta institución tiene como finalidad, la revisión del acto procesal impugnado, por parte de un órgano judicial superior o por el magistrado que conoce en primera instancia del proceso, a fin de que se corrija la situación indebida producida por el vicio denunciado, eliminándose, de esta manera, con la revocación del acto procesal que agravia al impugnante, y así encontrar la justicia requerida (Romero, 2011).

#### **2.2.1.1.9.4. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral**

##### **2.2.1.1.9.4.1. El recurso de reposición**

El recurso de reposición es aquel medio impugnatorio interpuesto contra resoluciones de impulso procesal o de mero trámite, es decir contra los decretos, para que el juez que los emitió los reexamine siempre y cuando dichos actos procesales emitidos generen perjuicios o daños (Coca, 2021).

El recurso de reposición está destinado a que el órgano judicial reexamine la resolución que este emitió cuando se traten de resoluciones de impulso procesal o de mero trámite. Sin embargo, estas por más que parezcan de “mero trámite” generan efectos o consecuencias jurídicas entre los elementos activos (partes, terceros y órganos de auxilio judicial) de la relación jurídica procesal, y estas también pueden tener efectos que los perjudiquen. Estas resoluciones que impulsan el desarrollo del

proceso, se denominan decretos. Siendo estas de simple trámite, no poseyendo una elaboración lógico-jurídica, como sí lo tienen los autos y sentencias (Coca, 2021).

El recurso de reposición es un recurso ordinario, sin efecto suspensivo, que se interpone ante el propio juez o sala superior que emitió un decreto, para que lo revoque o modifique y emita otro ajustado a derecho que reponga el proceso al estado de trámite que corresponda. Este recurso procede solamente entre decretos, siendo inadmisibles contra autos o sentencias. Los decretos son resoluciones simples a través de cuales se tramita las solicitudes de las partes e impulsa el proceso (Arévalo, 2016).

El Artículo 363 hace referencia al trámite del recurso de reposición:

El plazo para interponerlo es de tres días, contado desde la notificación de la resolución. Si interpuesto el recurso el Juez advierte que el vicio o error es evidente o que el recurso es notoriamente inadmisibles o improcedente, lo declarará así sin necesidad de trámite. De considerarlo necesario, el Juez conferirá traslado por tres días. Vencido el plazo, resolverá con su contestación o sin ella.

Si la resolución impugnada se expidiera en una audiencia, el recurso debe ser interpuesto verbalmente y se resuelve de inmediato, previo traslado a la parte contraria o en su rebeldía.

El auto que resuelve el recurso de reposición es inimpugnable.

#### **2.2.1.1.9.4.2. El recurso de apelación**

El recurso de apelación es uno de los cuatro recursos (reposición, casación y queja) existentes en el Código Procesal en virtud del cual se cuestiona un acto procesal contenido en autos o sentencias para que sean reexaminados por el juez superior distinto al que emitió dichos actos procesales que generan perjuicios o daños (Coca, 2021).

Para Ledesma (citado por Coca, 2021) señala que la apelación es una expresión del sistema de instancia plural. Es conocida como un recurso ordinario, frente a lo extraordinario de la casación. Tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior

examine la resolución que según el recurrente le atribuye un defecto de fondo, que se deduce para obtener su sustitución ante el juez superior.

El recurso de apelación, cuyo fundamento lo encontramos en el principio de la instancia plural consagrado en el artículo 139 inciso 6 de la constitución política del Perú, consiste en la petición que se hace al superior jerárquico para que revise resolución dictada por el inferior, a efecto de que corrija los vicios y errores que la misma pueda contener (Arévalo, 2016).

El Código procesal civil en su Artículo 364 señala el objeto del recurso de apelación; “El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente” (p. 557).

El Código procesal civil en su Artículo 365.- Procedencia. Procede apelación: “Contra las sentencias, excepto las impugnables con recurso de casación y las excluidas por convenio entre las partes. Contra los autos, excepto los que se expidan en la tramitación de una articulación y los que este Código excluya” (p. 558).

#### **2.2.1.1.9.4.3. El recurso de casación**

El recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario que, en rigor no da lugar a una instancia, por el cual el estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos y, de esta forma, brindar seguridad jurídica a las partes y unificar los criterios jurisprudenciales. (Arévalo, 2016).

Monroy (Citado por Coca, 2021) refiere que el recurso de casación, a diferencia de los de más recursos cuyo objetivo está íntimamente ligado al destino del proceso, tiene fines trascendentes, es decir, no sólo ligados al destino natural del proceso, sino extraprocesales. A través del recurso de casación se pretende cumplir una función pedagógica, consistente en enseñar a la judicatura nacional en general, cuál debe ser la aplicación correcta de la norma jurídica. Esta función pedagógica alcanza, además, a la interpretación correcta de la norma jurídica, esto es posible dado que el recurso de casación implica la existencia de una corte de casación, vale decir, de un órgano jurisdiccional que con carácter especializado se dedique a casar. Otro fin del recurso

de casación es lograr la uniformización de la jurisprudencia nacional, la casación pretende que las decisiones judiciales, al organizarse alrededor de las pautas que la Corte de casación da, encuentren organicidad y unicidad, la que a su vez debe producir varios efectos secundarios.

El Código procesal civil en su Artículo 384 hace referencia a los fines de la casación: “El recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia” (p. 564).

El Código procesal civil en su Artículo 386.- Causales: “El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento inmotivado del precedente judicial” (p. 565)

## **2.2.2. Bases teóricas de tipo substantivo**

### **2.2.2.1. El trabajo**

#### **2.2.2.1.1. Concepto**

García (Citado por Paredes, 2019) señala que el trabajo es la actividad humana fundamental para la vida y está encaminada a la utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios. El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad.

Landa (Citado por Paredes, 2019), refiere que el trabajo es todo tipo de actividad humana que se realiza para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la subsistencia, la familia o del entorno más cercano, así como para la propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida

La Sentencia del Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 008-2005-AI/TC, fundamento 18, define el trabajo:

Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales,

intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. (S.T.C. 2005, 12 de agosto. Exp. 008-2005).

#### **2.2.2.1.2. Derecho de trabajo**

Derecho de trabajo genera una relación social, al aparecer el trabajo como un bien que puede ser aprovechado por una persona natural o jurídica distinto del propietario sujeto trabajador; es decir, cuando el trabajo se configura como una actividad humana socialmente importante (Anacleto, 2015).

Paredes (2019) refiere que el derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen, acceder a un puesto de trabajo y asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen.

Ramírez (2016) señala que en La Constitución Política del Perú se plasma el derecho al trabajo en los siguientes artículos:

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (p. 56).

Artículo 23.- El Estado y el trabajo:

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (p. 56)

El Tribunal Constitucional ha señalado el contenido esencial del derecho al trabajo en la S.T.C. (2002, 11 de julio) en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el

primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

### **2.2.2.2. Contrato de trabajo**

#### **2.2.2.2.1. Concepto**

El contrato de trabajo es el acuerdo entre un trabajador y su empleador (o empresa) en el que se determinan las características de la relación laboral que ambas partes establecen. Se trata de un conjunto de condiciones que ambos se comprometen a cumplir y que giran en torno a los elementos esenciales de toda relación laboral, tales como la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación de una parte a la otra (Hegel, 2021).

La finalidad del contrato de trabajo es otorgar seguridad jurídica a las partes es para lo que sirve el contrato de trabajo en Perú. Mediante la firma de un contrato, ambos, trabajador y empleador, obtienen derechos que pueden exigir a la otra parte. Por ejemplo, el empleador puede exigir al trabajador entrar y salir del centro de trabajo a cierta hora del día, trabajar tal cantidad de horas, realizar el trabajo con determinadas características, reportarse periódicamente ante él, etc. Por otra parte, el trabajador tiene el derecho a que se le pague el salario acordado, gratificaciones, bonificaciones, a que se respete su horario de trabajo, a gozar de vacaciones, etc. (Hegel, 2021).

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes, uno llamado empleador y otro trabajador, por el cual una de ellas se compromete a prestar su servicio de forma personal y remunerada y la otra se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, por el vínculo de subordinación, goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados (Toyama, 2013).

#### **2.2.2.2.2. Características del contrato de trabajo**

Dentro de las características del contrato del trabajo se puede mencionar las siguientes:

- a) **Es un contrato bilateral:** porque necesita obligatoriamente de la participación de dos partes o sujetos, por una parte el trabajador, y por la otra parte, el empresario o empleador, cabe indicar que cada parte puede estar formada por más de una persona, como es lo referido a los contratos colectivos que es el caso para los trabajadores o cuando los empresarios son representados por grupos económicos (Anacleto, 2015).
- b) **Es un contrato consensual:** porque se perfecciona con el simple consentimiento y desde ese entonces surgen las obligaciones y derechos de cada parte que nacen del contrato. En nuestro país, los contratos de trabajo en forma indeterminada pueden realizar de tanto escritos como verbales, y los contratos sujetos a modalidad y de régimen de tiempo parcial obligatoriamente tienen que celebrarse por escrito (artículo 4° y artículo 72° del D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo 728) (Anacleto, 2015).
- c) **Es un contrato oneroso:** porque ambas partes, esto es, el empresario y el trabajador se benefician mutuamente, una de la prestación de servicios y la otra del salario, existiendo una equivalencia de las prestaciones (Anacleto, 2015).
- d) **Es un contrato sinalagmático:** establece obligaciones recíprocas, cada una de las partes se obliga a una contraprestación. El trabajador se obliga a prestar servicio y el empresario a retribuirlo, cabe indicar que el carácter sinalagmático del contrato de trabajo tiene excepciones, ya que existen periodos en los que el trabajador no presta servicios al empresario, pero percibe el salario, por ejemplo, en el periodo que le corresponde sus vacaciones, permisos y licencias por enfermedad, etc. (suspensión imperfecta) (Anacleto, 2015).
- e) **Es un contrato personal:** porque no permite la sustitución de la persona, sino que el trabajador tiene que cumplirlo personalmente. Al respecto el artículo 5° del D.S.003-97-TR establece: Los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores (Anacleto, 2015).

**f) Es un contrato conmutativo:** porque las prestaciones son inmediatamente ciertas y determinadas por las partes: el trabajo a realizar y la retribución a abonar (Anacleto, 2015).

**g) Es un contrato de tracto sucesivo:** el contrato de trabajo es un contrato que tiene vida dilatada normalmente. El trabajador se compromete a realizar una prestación no de forma instantánea, sino durante un periodo indeterminado o previamente determinado (Anacleto, 2015).

**h) Es un contrato típico y normado:** es un contrato que está tipificado, regulado normativamente (Anacleto, 2015).

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

#### **2.2.2.2.3.1. La prestación personal**

La prestación personal se relaciona con la capacidad de un trabajador de ejecutar sus funciones propiamente; caso contrario, no será una relación de trabajo si la persona puede contratar por su cuenta a sujetos que reemplacen en su obligación, como es el caso de consultoras o empresas. Este elemento también incluye los supuestos que ponen fin a la relación de trabajo, puesto que se dará concluida cuando el trabajador ya no pueda ejecutar de manera personal sus funciones (Chanamé, 2020).

Respecto a la prestación personal de servicios, por el contrato de trabajo, los servicios laborales del trabajador se deben prestar en forma personal, de ahí el carácter personalísimo de la obligación del trabajador (Anacleto, 2015).

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su artículo 4 señalan:

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

#### **2.2.2.2.3.2. La subordinación**

Consiste en que el empleador está bajo las órdenes, mando o dominio de otro. Por la subordinación el empleado se somete a la dirección, control y fiscalización del empleador (Anacleto, 2015).

La subordinación debe ser entendida como el poder del empleador para poder ordenar, fiscalizar y sancionar las acciones del trabajador en el marco de la relación laboral. Es el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, mediante el cual, el trabajador ofrece su actividad al acreedor y confiere el poder de conducirla. También se puede conceptualizar como el control del empleador sobre las acciones del trabajador para cumplir con ciertos objetivos asignados. Esta sujeción trae consigo la facultad de sancionar en caso se incumpla las directrices que el empleador proponga. (Chanamé, 2020).

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 9 estableció lo siguiente:

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.

#### **2.2.2.2.3.3. La remuneración**

Es el concepto dinerario que debe otorgar el empleador, para pagar al trabajador una contraprestación económica, generalmente en dinero, o en especies a cambio de la actividad que este pone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita (Toyama, 2008).

La remuneración es un salario en la retribución que el trabajador recibe por su servicio, el empleador debe al trabajador como contraprestación del trabajo prestado, del trabajo personal (Arévalo, 2016).

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 6 estableció lo siguiente:

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

La Constitución Política del Perú en su artículo 24 refiere a la remuneración de la siguiente manera:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Chanmé (2020) refiere que la remuneración no está únicamente vinculada con el servicio realizado por el trabajador, pues incluye beneficios adicionales que se relacionan con los derechos reconocidos en la constitución: por ejemplo, el pago de vacaciones. Adicionalmente, respecto al tipo de pago, nuestra legislación avala que la remuneración pueda ser otorgada en especie.

#### **2.2.2.2.4. Sujetos del contrato de trabajo**

##### **2.2.2.2.4.1. El trabajador**

El trabajador es el sujeto quien presta sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración. Es el deudor de la prestación del servicio y por tanto obligado a prestar el servicio en forma personal y directa. Esta denominación se refiere a todas las personas que en una u otra forma realizan o esperan realizar una actividad

productora de bienes y servicios con la cual obtienen o esperan obtener un ingreso económico (Conde, 2017).

Las denominaciones utilizadas han sido de asalariado, jornalero, obrero, empleado y, en algunos casos, operario. La generalidad del término trabajador incluye a todos los sujetos del contrato de trabajo obligados a la prestación del servicio. No obstante, debe considerarse que existe un contingente de trabajadores independientes que, en algunos casos, reciben la misma denominación, por lo que para diferenciarlo de quienes prestan sus servicios bajo subordinación deberá adicionársele ésta última denominación, pudiendo ser la denominación correcta de trabajador subordinado o asalariado (Conde, 2017)

#### **2.2.2.2.4.2. El empleador**

El empleador es aquel sujeto quien está obligado a pagar una remuneración al trabajador por el servicio que realiza, también supervisa las actividades laborales que realice el trabajador (Conde, 2017).

Conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de los servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y acreedor del servicio. Puede ser una persona física (natural) o jurídica (Conde, 2017).

Empleador es la persona natural o jurídica a quien el trabajador entrega su fuerza de trabajo, quien paga la remuneración y quien responde por las demás obligaciones laborales. Tratándose de una persona natural, debe tener capacidad de ejercicio, de acuerdo con lo establecido por el Código Civil, y tratándose de una persona jurídica de derecho público, su existencia y constitución está determinada por la ley de creación, y si es persona jurídica de derecho privado, debe encontrarse debidamente constituida e inscrita en el Registro Público (Conde, 2017).

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

##### **2.2.2.2.5.1. Concepto**

La terminación de la relación laboral cesa la obligación empresarial de seguir abonando la remuneración, así como cesa la obligación del trabajador de seguir prestando sus servicios, es decir es la terminación del vínculo laboral que liga a las partes con la cesación definitiva de las obligaciones de ambas. La extinción laboral es una figura mediante el cual se comprende todas las causales de disolución del vínculo laboral, por ende, también se termina todos los derechos y obligaciones surgidos de esta (Zaga, 2017).

##### **2.2.2.2.5.2. Causales de extinción del contrato de trabajo**

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 16 establece las causales de extinción de un contrato de trabajo:

Son causas de extinción del contrato de trabajo:

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

##### **2.2.2.2.5.3. El despido**

El despido es una forma de extinción de la relación laboral, por la cual el empleador corta el vínculo con el trabajador, es el acto unilateral por el cual el empresario procede a la extinción de la relación laboral) jurídica de trabajo. Se trata pues de un

acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada que produce la extinción a futuro del contrato por decisión del empresario (Zaga, 2017).

Es un acto unilateral, porque la extinción del contrato se produce por la sola voluntad del empleador sin participación del trabajador (Zaga, 2017).

Es un acto constitutivo, porque el empleador no se limita a proponer a otra instancia distinta de sí misma la extinción del contrato sino que es el quien realiza el acto extintivo (Zaga, 2017).

Es un acto recepticio, porque su eficacia depende del conocimiento de parte del trabajador destinatario, es un acto que produce la extinción contractual, los efectos del contrato se extinguen a futuro por el acaecimiento de circunstancias posteriores a la celebración del pacto (Zaga, 2017).

Alcalá y Cabanellas (Citado por Zaga, 2017) señala que: “(...) el despido es una declaración unilateral por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio” (p. 37). El despido es justo cuando los hechos son imputables al trabajador, y es injusto cuando se fundamenta en la simple voluntad del patrón sin un motivo legal.

#### **2.2.2.2.6. La libertad sindical**

La libertad sindical es la capacidad autodeterminativa que tienen los trabajadores para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, este derecho debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, que goza de la naturaleza de los derechos de participación política. Por tanto alude a un derecho civil y político y se vincula con la consolidación del estado social y democrático de derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales (S.T.C. 2005, 12 de agosto. Exp. 008-2005).

La Constitución Política del Perú, en su artículo 28° inciso 1, reconoce la libertad sindical como un derecho constitucional que tiene como contenido esencial dos aspectos esenciales; un aspecto orgánico que consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. Y el aspecto funcional consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real

su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga (S.T.C. 2021, 11 de julio. Exp. 1124-2001).

El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar principalmente objetivos comunes tales como; estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros y mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. (S.T.C. 2005, 12 de agosto. Exp. 008-2005).

### **2.3. Marco conceptual**

**Calidad.** Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000).

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

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

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

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

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

### **III. HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido nulo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00096-2012-0-1618—JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

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

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

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

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

El perfil mixto, del estudio, se evidenció en la simultaneidad del recojo y análisis de los datos; porque necesariamente fueron simultáneas, y no, uno después del otro; a

ésta experiencia se sumó el uso intenso de las bases teóricas (procesales y sustantivas); a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias.

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

**Exploratoria.** Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; dado que la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas (Hernández et al., 2010).

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

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

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

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

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

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

**Retrospectiva.** La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández et al., 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).

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

## **4.3. Unidad de análisis**

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis fue representada por un expediente judicial N° 00096-2012-0-1618—JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza, que trata sobre reposición por despido nulo.

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

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

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

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

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (llamados, también: indicadores o parámetros) están el instrumento de recolección de

datos que se denomina: lista de cotejo, fueron extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

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

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

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

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

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

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

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

Para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa;

no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas et al., 2013).

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

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

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

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

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado et al. (2008). (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

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

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

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

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

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

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por

los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento (Anexo 3) y la descripción especificada en el anexo 4.

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

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

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

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

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

En términos generales, la matriz de consistencia sirvió para asegurar el orden, y asegurar la científicidad del estudio, que se evidenció en la legalidad de la investigación.

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

## TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

### CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO NULO, SEGÚN LOS PARÁMETROS NORMATIVOS, DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES PERTINENTES, EN EL EXPEDIENTE N° 00096-2012-0-1618—JM-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – LA ESPERANZA. 2023

G/E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
<b>GENERAL</b>	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido nulo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00096.2012.0.1618.JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido nulo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00096.2012.0.1618.JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza. 2023.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido nulo, en el expediente N° 00096.2012.0.1618.JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza. 2023, ambas son de rango muy alta, respectivamente..
<b>ESPECIFICOS</b>	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido nulo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido nulo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado..	1. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido nulo del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido nulo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido nulo, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	2. De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido nulo del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

#### **4.8. Principios éticos**

Según el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, el trabajo de investigación se basará en:

El principio de protección a la persona, el cual se define como “todo ser humano en el campo de su proceso de investigación es un fin y no el medio, y como tal necesita todo tipo de cuidado y de la reversa”. (p.2)

Asimismo, el principio de justicia, el cual “es el principio en el que el juzgador aplica respetando todos los valores morales y éticos de forma equilibrada por algún hecho cometido o requiere la sociedad” (p.3).

Finalmente, el principio de integridad científica que “es una actividad de investigación rigurosa que resulte confianza, sobre los conflictos de interés, sean daños o riesgos que puedan acarrear para quienes se hallan en este proceso”. (p.4)

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como anexo 7. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revelaron los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

## V. RESULTADOS

**Cuadro 1. Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado Mixto Permanente La Esperanza**

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

**Fuente:** Anexo 5.1, 5.2 y 5.3, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: muy alta, muy alta y muy alta; respectivamente.

**Cuadro 2. Calidad de la sentencia de segunda instancia. Primera Sala Especializada Laboral**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción		X				6	[9 - 10]	Muy alta	33		
		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	18	[17 - 20]	Muy alta			
						X			[13 - 16]	Alta			
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana			
									[5 -8]	Baja			
									[1 - 4]	Muy 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			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy baja			

**Fuente:** Anexo 5.4, 5.5 y 5.6, de la presente investigación.

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta; porque, la parte expositiva, considerativa y resolutive fueron de la calidad: mediana, muy alta y muy alta; respectivamente.

## **5.2. Análisis de los resultados**

### **Con Relación a la sentencia de la primera instancia**

Luego de realizar el análisis y estudio de la sentencia de primera instancia los resultados arrojaron una calidad muy alta, conforme a los parámetros establecidos y planteados en la presente investigación. Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta en sus tres parámetros.

### **Parte expositiva**

Esta parte representa el preámbulo de toda sentencia, aquí el lector podrá enterarse los pormenores de lo que se va resolver en juicio, como las posturas de las partes y las pretensiones materia del conflicto. Con respecto al parámetro de la introducción en lo referente al encabezamiento, el órgano judicial logró individualizar correctamente la sentencia plasmando los datos completos del expediente junto al código de ubicación del órgano judicial. Así mismo la materia del proceso consignada en el encabezamiento (reposición por despido nulo) fue claramente señalada, el cual está establecido en El artículo 22° del D.S. N ° 003 97 T R, que contiene el TUO del Decreto Legislativo N ° 728 donde se señala las causas justas del despido.

Con respecto a la postura de las partes, se determinó que lo alegado por la parte demandante guarda congruencia con sus pretensiones, ya que argumento que la causa del despido se encuentra en el hecho de haber ejercido la libertad sindical, ya que constituyeron un Sindicato de Trabajadores, del cual ostenta el cargo de secretario general, estas afirmaciones tienen sustento legal lo cual le da fuerza para reclamar su derecho. Con respecto a la parte demandada, argumente que el demandante fue despedido porque faltó a lo establecido en el reglamento interno del trabajo y niega que se trate de una represaría por constituir un sindicato de trabajadores. En base a lo manifestado por las partes el órgano judicial fijó como pretensiones materia de juicio lo siguiente; Determinar si resulta procedente reponer al demandante como trabajador de la demandada, si corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y si corresponde el pago de intereses, costas y costos del proceso, cabe señalar que los puntos controvertidos se refieren

a los hechos sobre los cuales existen discrepancias entre las partes y las cuales serán objeto de los medios probatorios, son los hechos los que van a ser materia de probanza.

### **Parte considerativa**

Esta parte representa la parte central de la sentencia, es la parte más importante ya que, aquí se desarrollará todos los fundamentos de hecho y derecho del proceso, es aquí donde se actuarán los medios de prueba y se analizarán las normas que serán aplicadas a cada hecho alegado de lo que se resuelva aquí dependerá la validez o nulidad de la sentencia, es necesario señalar que el órgano judicial ha actuado conforme establece el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N ° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, que señala: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley”*.

Con respecto a la motivación de los hechos se determinó que el órgano judicial cumplió con plasmar los hechos más relevantes de forma clara al narrar y argumentar cada hecho alegado por las partes, estos hechos fueron respaldados con los respectivos medios de prueba presentados

La parte demandante argumentó cronológicamente los hechos que fueron materia de su demanda, donde señaló que fue despedido de forma arbitraria justificando tal despido en una falta al reglamento interno del trabajo, el cual nunca sucedió, así mismo referenció que su despido fue en represalia por haber constituido un sindicato de trabajadores en la empresa donde laboraba, estas afirmaciones fueron respaldadas con las pruebas documentales presentadas como el contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad y la carta de despido que le fue entregada, con estos documentos pudo probar el vínculo laboral con la empresa.

La empresa demandada argumentó que lo señalado por el demandante es falso ya que la razón de su despido fue, porque incumplió una de las normas establecidas en el reglamento interno del trabajo en específico por haber dejado encendida la máquina de soldar a su cargo y que siempre llegaba tarde al centro de trabajo.

Así mismo se determinó que el órgano judicial aplicó la valoración conjunta de las

pruebas, ya que analizó y sometió al contradictorio todas las pruebas admitidas, cabe resaltar que este acto le da la fiabilidad y validez a los medios de prueba que servirán de base para la aplicación de la motivación del derecho. El juez tomo como prueba indispensable para resolver el conflicto el informe realizado por el Ministerio del Trabajo donde dictamino lo siguiente: “Se requiere al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de: 2) Dejar de realizar actos de interferencia que atenten contra el derecho a la libertad sindical de los integrantes del sindicato SITRAMSA”. En el mismo informe se señaló que después de haber dialogado con los trabajadores, ellos mismos manifestaron que fue por voluntad e iniciativa propia la formación del sindicato y que su empleador los había amenazado con despedirlos si no renunciaban a la formación de dicho sindicato. Con este medio de prueba el juez obtuvo certeza que el motivo del despido fue en represaría a la constitución de un sindicato. En lo referente a lo manifestado por la empresa demandada al decir que el despido de su trabajador fue por una falta al reglamento interno, se evidencio que dicha decisión fue tomada en base a un informe del supervisor del trabajador, este informe carecía de sustento probatorio que corrobore lo alegado, por lo que no crea convicción en el juez de que en efecto haya existido faltas graves que justifiquen el despido.

Con respecto a la motivación del derecho, se puede señalar que después de analizar cada prueba el juez aplico la norma idónea a cada hecho es así que determinó que el trabajador fue despedido sin causa alguna y como tal viene a ser un acto nulo, tal como lo refiere el Tercer Párrafo del Artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) sobre los derechos de los trabajadores que a la letra dice; *“En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo (...)”*.

Del mismo modo se determinó la reposición del puesto de trabajo ya que el despido del demandante ha sido afecto de nulidad, para lo cual motivo esta decisión en lo plasmado en el numeral 12 de la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC del 11 de julio del 2002

donde señala: *“La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo (...)”*.

### **Parte resolutive**

Con respecto a la aplicación del principio de congruencia, el juez se pronunció sobre todas las pretensiones planteadas en la demanda, no se extralimitó ni se pronunció más allá de lo solicitado, vale decir que, por el principio de la congruencia se verificó en base a tres planos: los sujetos del proceso, los hechos y el objeto del juicio (la pretensión). El Código Procesal Civil Peruano señala expresamente a la congruencia en el artículo VII del Título Preliminar bajo el rótulo: Juez y Derecho: *“El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”*.

Con respecto a la descripción de la decisión, se puede observar que el pronunciamiento hace mención expresa y clara de lo que se decidió, se puede visualizar claramente la decisión tomada por el juzgador, el cual está relacionado completamente con lo planteado por la parte demandante, logrando de esta manera satisfacer su pedido de tutela jurídica, también se puede agregar que la decisión tomada es el reflejo de todo lo planteado, analizado y estudiado en la parte considerativa y expositiva de la sentencia. Con respecto al pago de las costas y costos del proceso, se dejó en claro que solo los costos deberían ser asumidos por la parte vencida

### **Con relación a la sentencia de segunda instancia:**

Luego de realizar el análisis y estudio de la sentencia de segunda instancia los resultados arrojaron una calidad muy alta, conforme a los parámetros establecidos y planteados en la presente investigación. Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta en sus tres parámetros.

### **Parte expositiva**

En la parte expositiva se aprecia que, en el parámetro del encabezamiento no se

logró individualizar correctamente la sentencia al no plasmar los nombres de los jueces que resolverán la sentencia de vista, lo que si se evidencio fue que se cumplió con colocar el número y año del expediente, así como el código del órgano judicial competente, con estos datos se logró darle un lugar y espacio a este acto procesal. La individualización de las partes fue solo de la parte impugnante ya que fueron sus pretensiones y argumentos los que se plasmó en la sentencia. No se menciona algunos aspectos importantes de la sentencia como el agotamiento de los plazos para impugnar, así como no se señala si hubo algún vicio procesal, cabe señalar que estos datos son importantes ya que representan la introducción de lo que se verá en el proceso y dar una idea de lo que se resolverá a lo largo de toda la sentencia.

En lo referente a la postura de las partes, se apreció que se cumplió con plasmar el objeto de la impugnación, el cual tuvo la debida congruencia porque se detallaron los fundamentos facticos que sustente la impugnación. Lo que no se evidencio fue la pretensión de la parte impugnante, es decir no se aprecia el argumento de respuesta a la impugnación.

Con respecto a la claridad de la parte expositiva, se puede determinar que no aporta datos relevantes para entender esta parte de la sentencia, ya que se omitieron algunas informaciones que hubieran facilitado tener una idea más completa de lo que se resolverá, lo positivo es que no se emplearon palabras difíciles de entender. Esta parte constituye el inicio de la sentencia, donde obligatoriamente el órgano judicial debe realizar una narración sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales realizados desde la interposición del recurso impugnatorio, con el objetivo de que el lector valla internalizando el problema central del proceso que se va resolver, el juez debe ser cauteloso para no incluir ningún criterio valorativo.

### **Parte considerativa**

Esta parte representa el eje principal de toda la sentencia, ya que aquí se analizará y resolverá cada pretensión impugnatoria, la sala laboral que resolvió este recurso de apelación solo puede conocer aquellos extremos sometido por alguna de las partes a través del recuro de apelación, el órgano judicial tiene como base el

aforismo “*Tantum devolutum quantum appellatum*”, en ese sentido, el A *Quem* solo absolverá los extremos que han sido debidamente fundamentados por la parte impugnante, así como los errores de hecho y de derecho en los que se habría incurrido en la resolución apelada.

Con respecto a la motivación de los hechos se determinó que la sala selecciono los hechos que fueron razón de la impugnación, los cuales fueron narrados de forma objetiva, resumida y cronológica, sin hacer ninguna valoración predeterminada. La parte que impugno la resolución de primera instancia fue la empresa demandada, argumentando que el juzgador no ha tenido en cuenta sus fundamentos de contestación de demanda, así como como el reglamento interno de trabajo al haber tenido múltiples tardanzas y la falta de responsabilidad del trabajador al haber dejado encendida una máquina de soldar que puso en riesgo la empresa y sus trabajadores. El despido constituye dentro del trabajo una sanción de ultima ratio, para lo cual se debe corroborar la existencia de una causa justa que esté relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, así como de una causa objetiva que justifique el despido, por tal motivo el juez tuvo que analizar la existencia de una razonable proporcionalidad entre la falta imputada y la decisión de despedir al trabajador, así como verificar si se respetó el debido proceso.

Con respecto a la motivación del derecho, se evidencio que el órgano judicial selecciono la norma indicada para dar solución a la apelación de acuerdo a los hechos y pretensiones que ampararon el recurso impugnatorio, esta norma refleja la presencia del principio de motivación que toda resolución judicial debe poseer, por ser de exigencia y parte importante de la sentencia, donde el órgano judicial plasma los motivos y fundamentos que justifican su decisión, en esta sentencia de segunda instancia el juez aplico el artículo 23,5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 que prescribe: “*En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”. Con esta ley el juzgador logro valorar de manera conjunta el material aportado por las partes del proceso y con ello obtener indicios que le permitieron presumir la existencia de un

hecho lesivo, como es en el proceso en estudio referido a la existencia de un despido nulo por afectación a la libertad sindical. Esta decisión se tomó porque el juzgador obtuvo certeza y convencimiento en las pruebas presentadas por las partes, ya que se determinó que la parte demandada realizó un acto ilegal al no plasmar en la carta de pre despido el detalle exacto de las fechas de las supuestas tardanzas y faltas del trabajador, es por este motivo que el juzgador concluyó que en efecto el despido del actor tuvo como motivación su participación en actividades sindicales y su calidad de dirigente sindical, esto es de secretario general, ya que la constitución del sindicato se realizó con anterioridad al inicio del procedimiento de despido, lo cual implica que la empresa demandada al tener conocimiento del sindicato, decidió realizar diversos actos para desintegrar la organización sindical, imputando causas a los dirigentes como medios disuasivos. Uno de esos medios disuasivos fue que el gerente de la empresa demandada reunió a todos los afiliados de la organización sindical y de manera expresa les comunicó que si no renunciaban al sindicato iban a ser despedidos, entregándoles unos documentos de renuncia elaborados por la propia empresa, donde dada la presión impuesta por el gerente procedieron a firmarlos, para posteriormente al día siguiente con la presencia de un notario procedieron a firmar un documento dirigido a la autoridad administrativa de trabajo.

### **Parte resolutive**

Esta parte representa el final de del proceso de segunda instancia, con respecto a la aplicación del principio de congruencia, se determinó que el órgano judicial logro resolver las pretensiones que fueron materia de impugnación, donde se pronunció única y exclusivamente de lo impugnado, no se extralimito ni se pronunció por alegaciones no expuestas. La relación reciproca ente la parte expositiva y considerativa fue notorio, ya que inicialmente se expuso las pretensiones detalladas y en la parte considerativa se resolvió fáctica y jurídicamente cada una de ellas. La congruencia procesal constituye el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes, para que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones. resolviendo únicamente lo solicitado, sin extralimitarse a pretensiones o hechos no formulados.

Con respecto a la descripción de la decisión, se determinó que el pronunciamiento que el órgano judicial menciona de forma clara y expresa sus decisiones y órdenes, ya que resolvió confirmando la sentencia de primera instancia y ordeno específicamente el cumplimiento de lo sentenciado. El órgano judicial está obligado a señalar su decisión o convencimiento al que llegó después de un análisis de todo lo actuado en el proceso, en base a los hechos y las pruebas de las partes. No se tocó el tema sobre el pago de las costas y costos.

## VI. CONCLUSIONES

Los resultados del proceso judicial sobre reposición por despido nulo en el expediente N° 00096-2012-0-1618-JM-LA-01; Juzgado Mixto Permanente La Esperanza, Perú, logro alcanzar una calidad muy alta en ambas sentencias, las cuales se lograron del análisis de sus tres dimensiones estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente, obteniendo las siguientes conclusiones:

6.1. Con respecto a la sentencia de primera instancia los resultados arrojaron la calidad de muy alta porque, luego de analizar las pruebas de ambas partes se determinó que la empresa demandada despidió al trabajador sin causa alguna y en represaría a la constitución de un sindicato de trabajadores, por esta razón el juzgador aplico lo señalado en el Tercer Párrafo del Artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR) sobre los derechos de los trabajadores que a la letra dice; *“En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo (...)*”. Establecido que el despido fue nulo y el trabajador sea repuesto en su puesto de trabajo.

6.2. Con respecto a la sentencia de segunda instancia los resultados arrojaron la calidad de muy alta porque, de acuerdo a las pretensiones impugnatorias el juzgador analizo el hecho de que la empresa demandada al momento de enviarte la carta notarial de preaviso de despido, este omitió señalar con detalle y precisión las fechas de las supuestas tardanzas y faltas al trabajo de parte del trabajador, también verifíco que la organización sindical fue constituida días anteriores al inicio del proceso de despido y se demostró que el gerente de la empresa coacciono con despedir a todos los trabajadores si no desistían en renunciar a la organización sindical, en razón a estos hechos el juez aplico el artículo 23,5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 que prescribe: *“En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

## **RECOMENDACIONES**

Luego de haber realizado el estudio de la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido nulo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00096-2012-0-1618—JM-LA-01; Juzgado Mixto Permanente La Esperanza, se ha determinado las siguientes recomendaciones:

- a) Recomendaciones desde el punto de vista metodológico: Se recomienda ampliar la lista de cotejos con aspectos más precisos sobre la parte resolutive, en lo que respecta al parámetro de las costas y costos del proceso.
- b) Recomendaciones desde el punto de vista académico: Se recomienda la difusión de estos tipos de investigación a la comunidad universitaria, ya que sirve de apoyo y consulta sobre la legalidad de los diferentes actos procesales, lo que servirá para incrementar el acervo de conocimientos de todo estudiante de la carrera de derecho.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, J; Lujan T.; y Zavaleta R. (2006) *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales* (1ra ed. Lima: ARA Editores.
- Álvarez, V. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo*. (Sin edición). Lima, Perú: Jurídicas
- Anacleto, G. (2015). *Manual de derecho al trabajo*. (Sin edición). Lima, Perú: lex & JURIS.
- Aquino, L. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, Expediente N° 00789-2014-0-1201-JRLA-01; Distrito Judicial de Huánuco, 2020* (Tesis de pregrado, por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ULADECH).  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22825/CALIDAD\\_DESPIDO\\_INCAUSADO\\_LEON\\_AQUINO\\_LENIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22825/CALIDAD_DESPIDO_INCAUSADO_LEON_AQUINO_LENIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. (1ra edición). Lima, Perú: Instituto Pacifico.
- Arévalo, V. J. (2023). *Mensaje a la nación del señor presidente del Poder Judicial para el período 2023-2024*. Presidencia del Poder Judicial. Lima – Perú.  
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/803d7a0049d6ec7aa8effc9026c349a4/MENSAJE-NACION-PRESIDENTE-JAVIER-AREVALO-VELA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=803d7a0049d6ec7aa8effc9026c349a4>
- Benavides, M. f. (2020). *Remuneraciones devengadas: ¿Privilegio del despido nulo o consecuencia derivada de la reposición en el empleo reconocida a otros tipos de despido?* (Tesis de pregrado, por la Universidad Católica del Perú).  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19197/BENAVIDES\\_MAZA\\_MARIA\\_FATIMA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19197/BENAVIDES_MAZA_MARIA_FATIMA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blanco, V. (2013). *La Valoración de la Prueba*.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+1%C3%B3gica%2C+la+sana+critica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52>

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados.  
<https://issuu.com/wbcliz/docs/wbcl.apuntesmic2>

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en:  
[http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(Cómo%20disenñar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20disenñar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)

Cavani, R. (2017). *¿Qué es una resolución judicial? Un breve estudio analítico para el derecho procesal civil peruano*. file:///C:/Users/vea/Downloads/19762-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78562-2-10-20181106%20(2).pdf

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>

Chanamé, J. (2020). *¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo?*. Legis. pe. <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>

Chanamé, J. (2021). *¿Cómo se tramita el proceso ordinario laboral (NLPT)?* Legis. pe. <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo/>

Chanamé, J. (2021). *La prueba en el proceso laboral ordinario*. Legis. pe. <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/>

Coca, S. (2021). *Medios impugnatorios en el Código Procesal Civil*. Legis.pe. <https://lpderecho.pe/medios-impugnatorios-reposicion-apelacion-casacion-queja-codigo-procesal-civil/>

- Constitución Política del Perú (2022). Actualizado al 2022.  
<https://lpderecho.pe/constitucion-politica-peru-actualizada/>
- Conde, E. (2017). *La buena fe en el contrato de trabajo*.  
<https://books.google.com.ec/books?id=WyqZDI99xHcC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Cruzado, J. (2017). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento e indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N° 02576-2013-0-2501-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad –Trujillo; 2017 (Tesis de pregrado, por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ULADECH).  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5969/CALIDAD\\_SENTENCIA\\_CRUZADO\\_ACOSTA\\_JUDITH\\_VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5969/CALIDAD_SENTENCIA_CRUZADO_ACOSTA_JUDITH_VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997, 21 de marzo). TUO del DL 728, *Ley de productividad y competitividad laboral*. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/TUO-Dec.-Leg.-728-LP.pdf>
- Expediente N° 00096-2012-0-1618—JM-LA-01, del Distrito Judicial de La Libertad – La Esperanza
- Goicochea, E. J. J. & Piñarreta, M. L. I. (2021). *Una visión futurista de las decisiones judiciales en su conexión con los Derechos Humanos de los internos*. Lumen, 17 (1), 9–26.  
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2394/2603>
- Goicochea, E. J. J. (2020). *La corrupción de los funcionarios públicos en tiempos del coronavirus*. Lumen, 16 (1), 73–92.  
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2394/2603>
- Gómez. F. (2010). *Derecho del trabajo Nuevas ley procesal del trabajo, ley 29497* (Sin edición). Lima Perú: San Marcos.
- Gómez. F. (2018). *Derecho del trabajo Nuevas ley procesal del trabajo, ley 29497*. (5ta edición). Lima Perú: San Marcos.

- HEGEL, Instituto de ciencias. (2021). Derecho laboral: *el contrato de trabajo en Perú*. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-contrato-de-trabajo-en-peru/>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Hinostroza, A. (2004). *Sujetos del Proceso Civil*. (1ra ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Hurtado R. (2015). *La Incongruencia en el Proceso Civil*. (Sin edición). Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 *calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000*. <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>
- Jurista Editores. (2020). *Código Procesal Civil*. Jurista Editores E.I.R.L. Lima. Perú.
- Ledesma, N. M. (2008). *La Prueba de Oficio en el Sistema Dispositivo*. En M. L. OTROS, *Diálogo con la Jurisprudencia*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). *El diseño en la investigación cualitativa*. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- Mejía J. (2004). *Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo*. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Mendoza, H. (2019). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2019 (Tesis de pregrado, por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ULADECH). [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10975/DESPE\\_DIDO\\_INCAUSADO\\_MENDOZA\\_PACHECO\\_HARY\\_HERNANDO.pdf?s](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10975/DESPE_DIDO_INCAUSADO_MENDOZA_PACHECO_HARY_HERNANDO.pdf?s)

equense=1&isAllowed=y

- Montero, A. (2005). *Manual del proceso civil todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales*. Gaceta Jurídica (1ª ed.). Lima [http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource\\_gcivil/PubOnlinePdf/04082016/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOI.pdf](http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_gcivil/PubOnlinePdf/04082016/01-MANUAL-DEL-PROCESOCIVIL-TOMOI.pdf)
- 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
- Núñez, L. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, Expediente N° 00748-2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes*. 2021 (Tesis de pregrado por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22044/APELACION\\_DESPIDO\\_INCAUSADO\\_PALACIOS\\_AGURTO\\_CARLOS\\_ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22044/APELACION_DESPIDO_INCAUSADO_PALACIOS_AGURTO_CARLOS_ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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
- Palna, C. R. (2021). *El sistema de administración de justicia en el Perú bajo la perspectiva filosófica de los derechos humanos*. Lumen, 17 (1). <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2394/2603>
- Paredes, J. (2019). *Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo*. Legis. Pe. [https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/#\\_ftnref1](https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/#_ftnref1)
- Peña, H. & Peña, J. (2011). *Manual de derecho procesal laboral*. (Sin edición) Lima: jurista editores.
- Pérez, A. L. (2020). *Indemnización por Despido Arbitrario a Trabajadores de Confianza del Régimen Privado* (Tesis de pregrado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo). [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8590/P%C3%A9rez\\_Arica\\_Lizeth\\_del\\_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8590/P%C3%A9rez_Arica_Lizeth_del_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pérez, J. y Gardey, A. (2012). *Definición de sentencia*, <https://definicion.de/sentencia/https://definicion.de/sentencia/>
- Pintado, C. Ch. (2020). *Percepción de los supuestos de despido nulo y el derecho de reposición del trabajador de confianza, Tumbes 2020* (Tesis de pregrado, por la Universidad Nacional de Tumbes). <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2395/TEISIS%20-%20PINTADO%20CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Poder Judicial (2013) Diccionario Jurídico, recuperado de HYPERLINK HYPERLINK <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>
- Priori, G. y Pérez, R. (2012). *La carga de la prueba en el proceso laboral*. Ius Et Veritas 45. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007/12575>
- Puente, P. (2015). *Los principios en la Nueva Ley de procesal de Trabajo N° 29497*. <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>
- Quiroz, C. (2014). *El Principio de congruencia*. Loja: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ramírez, W. (2016). *La Constitución Política del Perú comentada*. Editoril Grafica Bernilla.
- Rioja, A. (2015). *Ejecución anticipada de las sentencias en el proceso civil*. [https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/952778/1/Rioja\\_Bermudez\\_A.pdf](https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/952778/1/Rioja_Bermudez_A.pdf)
- Rioja, B. A. (2017): *El derecho probatorio en el sistema procesal peruano*. Legis.pe. Lima, Peru. Recuperado de: [https://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/#\\_ftn3](https://legis.pe/el-derecho-probatorio-en-el-sistema-procesal-peruano/#_ftn3)
- Romero, J. (2011). *Los Medios Impugnatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Revista de Derecho Vox Juris. [http://www.derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/vox\\_jurix/Vox\\_Juris\\_N20.pdf](http://www.derecho.usmp.edu.pe/biblioteca/vox_jurix/Vox_Juris_N20.pdf)

- S.T.C. (2002, 11 de julio) Expediente N° 1124-2001-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- S.T.C. (2005, 12 de agosto). Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional. *Expediente N° 008-2005*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Sánchez, F. (2019). *Los principios del proceso laboral peruano*. Revista especializada en la Nueva ley procesal del trabajo. Poder Judicial del Perú. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. [http://www.sence.cl/601/articles-4777\\_recurso\\_10.pdf](http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf)
- Soto, R. R. (2022). *Remuneraciones devengadas: Despidos incausado y fraudulento desarrollados por la jurisprudencia constitucional y sus implicancias en la tutela jurisdiccional efectiva en los procesos de reposición laboral en el Perú* (Tesis de pregrado, por la Universidad Andina del Cusco). <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4906>
- 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)
- Torres, P. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del distrito judicial de Ventanilla– Lima; 2018* (Tesis de pregrado por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/23898/SENTENCIA\\_DESPIDO\\_INCAUSADO\\_TORRES\\_PEDRAZA\\_VICTOR\\_RAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/23898/SENTENCIA_DESPIDO_INCAUSADO_TORRES_PEDRAZA_VICTOR_RAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Toyama, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y Otras Instituciones del Derecho Laboral*. (1ra ed.) lima: editorial: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. (2013). *Guía Laboral 2013*. (Sin edición). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Línea de investigación: Derecho Público y Privado* (Objetivo de la línea: Desarrollar investigaciones relacionadas a estudiar las instituciones jurídicas vinculadas al derecho público y privado – Aprobado por Resolución N° 0535-2020-CU-ULADECH – católica – Julio 22, 2020. Registrado en el Vicerrectorado de Investigación-ULADECH Católica.

Valderrama, L.L. Navarrete,Navarrete, A.A. Díaz,Díaz, K.K. CáceresCáceres, J., J. y Tovalino, y Tovalino, F. (F. (2016). *Diccionario del régimen laboral Peruano*. (1ra ed.). Lima Perú, Gaceta Jurídica. Vinatea, R. (2014). *Teoría de la Impugnación*. Editorial palestra

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos

Zaga, M. (2017). *Análisis de la pérdida de confianza como causal de despido en la relación laboral en el Perú* (Tesis de pre grado, Universidad Nacional del Altiplano).

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5876/Zaga\\_Castillo\\_Miriam\\_Grace\\_Chay%C3%B1a\\_Vilca\\_Iris\\_Gleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5876/Zaga_Castillo_Miriam_Grace_Chay%C3%B1a_Vilca_Iris_Gleny.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

### **SENTENCIAS CODIFICADAS EN PRIMERA INSTANCIA**

#### **JUZGADO MIXTO PERMANENTE DE LA ESPERANZA**

**EXPEDIENTE N° : 00096-2012-0-1610-JP-LA-01**

**DEMANDANTE : A.**

**DEMANDADO : B.**

**MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO**

**JUEZ : C**

**SECRETARIA : R**

#### **SENTENCIA**

La Esperanza, diez de junio de dos mil catorce

Resolución número NUEVE

VISTOS, resulta de autos que de folios treinta y uno a treinta y nueve, don A., interpone su demanda de Reposición en el empleo contra B., argumentando que, ha venido laborando para la demandada en calidad de obrero, en el puesto de montaje de regía y parachoque, sin solución de continuidad desde el 09 de abril del 2008 al 10 de agosto de 2012, percibiendo un salario mensual de S/. 936.00.

Señala que su relación laboral ha cumplido con los requisitos necesarios para considerarse como en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, habiendo superado el periodo de prueba; pese a esto, con fecha 04 de agosto de 2012, se le cursó una carta de pre- aviso de despido, aduciéndose que había incurrido en falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, responsabilizándolo por dejar encendida la máquina de soldar a su cargo el día 31 de julio del 2012 y que siempre llega tarde a su centro de trabajo.

Informa que con fecha 08 de agosto de 2012, absolvió la carta de pre- aviso, contradiciendo los cargos imputados de incumplimiento de las obligaciones laborales, quebrantamiento de la buena fe laboral, inobservancia del reglamento

interno de trabajo y negligencia en el cumplimiento de funciones, siendo que jamás se ha quedado dormido en su turno de trabajo, intentando la demandada aparentar la existencia de un hecho que jamás ocurrió, obedeciendo esto a que los dirigentes no aceptaron anular el Sindicato de Trabajadores de Metalbus S.A. que habían constituido.

Afirma que, sin embargo, con fecha 10 de agosto de 2012, la demandada le cursó la carta de despido, imputándole haber incurrido en falta grave, bajo las mismas imputaciones de la carta de pre- aviso de despido, imputaciones que adolecen de falsedad.

Argumenta que la causa del despido se encuentra en el hecho de haber hecho ejercicio de la libertad sindical, ya que con fecha 29 de junio de 2012, constituyeron un Sindicato de Trabajadores de Metalbus S.A.- SITRAMSA, registrado por auto sub- directoral N° 197-2012-GR-LL-GGR/GRTPE-DPSC-SDNCRG, de fecha 08 de agosto de 2012, del cual ostenta el cargo de Secretario General.

Que el Gerente General de B.; y, demás funcionarios, al enterarse de la constitución de SITRAMSA, llamaron a los principales dirigentes y les manifestaron que anularan el sindicato, caso contrario ya no iban a tener trabajo, lo que sucedería con todos los afiliados a dicho gremio. Que los 4 dirigentes no aceptaron la coacción y por ende no anular el sindicato, cumpliendo la demandada con su amenaza y despidiéndolos.

Finalmente, señala que al despedirlos, llamaron a los demás dirigentes y afiliados al sindicato y les manifestaron que no permitirían la existencia de un sindicato, amenazándolos para que firmen los documentos que su abogado y su notario había llevado, sosteniendo que de no firmar, correrían la suerte de los 4 dirigentes que habían sido despedidos, por lo que en mérito a esto, los dirigentes y afiliados obedecieron al gerente y funcionarios de la demandada, firmando los escritos que les habían presentado pidiendo la nulidad del sindicato y, al día siguiente, la misma empleadora presentó dicha documentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, quienes dejaron sin efecto el sindicato. Que su despido se ha producido lesionando sus derechos fundamentales a la libertad sindical y al fuero sindical, por

lo que se configura como uno nulo, al amparo de los incisos a) y b) del artículo 29 del D.S. 003-97-TR, solicitando su reposición en el empleo; ofrece medios probatorios y fundamenta jurídicamente en las normas legales que invoca.

Mediante Resolución número Uno de folios treinta y ocho a treinta y nueve, se ADMITE LA DEMANDA en la vía de proceso abreviado laboral, se corre traslado de la misma a la parte demandada, señalándose fecha para la Audiencia Única. La demandada cumplió con absolver la demanda, la cual fue entregada al demandante en AUDIENCIA ÚNICA, la que fue presentada en los términos siguientes:

Reconoce que el demandante laboró para esta, pero niega que haya sido mediante un contrato a plazo indeterminado, ya que fue mediante contratos a plazo fijo por incremento de actividad.

Señala que en efecto se le cursó al demandante las cartas de pre- aviso y de despido pero niega que se haya afectado derecho constitucional alguno o que el despido acaecido se configure como nulo.

Informa que cuentan con un reglamento interno de trabajo que es de conocimiento de sus trabajadores, incluyendo en su momento el actual demandante, el cual era conocedor de sus derechos y obligaciones, así como las normativas internas de la empresa.

Que los trabajadores cumplen con un horario de trabajo que va desde las 7:45 am a 5:45 pm, con un horario de refrigerio de 12:00 a 12:45, brindado diariamente por la empresa.

Afirma que con fecha 31 de julio de 2012, al demandante se le sorprendió, en el horario de labores, dejó encendida una máquina de soldar a su cargo, hecho que constituye un grave riesgo para las operaciones, para la integridad del propio trabajador y el de sus compañeros de área, lo que fue observado por su supervisor directo, quien puso de conocimiento de la gerencia estos hechos que constituían una falta gravísima, ya que el propio reglamento de la empresa obliga a los trabajadores a desarrollar sus labores en concordancia con las normas de seguridad y salud en el

trabajo, motivo por el cual se decidió prescindir de los servicios del demandante, iniciándose el procedimiento que manda la ley, remitiéndosele la carta de pre-aviso de despido vía notarial, procediendo a absolver el demandante, sin desvirtuar las faltas imputadas.

En cuanto a las afirmaciones del demandante de que su despido es consecuencia de una venganza de parte de la empresa, por no haber accedido a la anulación del sindicato, por un grupo de trabajadores entre los cuales se encontraba el actor, formación que en palabras de este se dio el 29 de julio de 2012, la demandada señala que a la fecha de ocurrencia de los hechos que motivaron el despido del ex trabajador, esta no tenía conocimiento de la formación de dicho sindicato, ya que sus dirigentes no habían comunicado de manera formal a la misma, por lo que no se puede hablar de una protección del fuero sindical y que además la notificación del auto sub directoral que dispone la inscripción formal del sindicato, es de fecha 08 de agosto del 2012, por lo que la notificación a la empresa ha sido incluso en fecha posterior.

Argumenta que cuando toma conocimiento de la formación del sindicato, los trabajadores firmantes en su constitución se acercaron a las oficinas para señalarlos que habían sido sorprendidos por sus impulsores, puesto que al momento de firmar les señalaban que se trataba de un memorial para solicitar aumentos de sueldo y mejoras en las condiciones de trabajo, sin darles mayor explicación y valiéndose del desconocimiento de los firmantes, situación ante la cual los trabajadores deciden organizarse a la par de los dirigentes y siguiendo el trámite correspondiente, solicitan y logran la cancelación del registro del sindicato de trabajadores recién formado, lo que se comprueba con la notificación remitida a esta por el Ministerio de Trabajo.

Finalmente señala que el demandante ha intentado ampararse en una supuesta protección del fuero sindical mediante engaños a los demás trabajadores y que busca encubrir una falta que lo llevó a quedarse sin trabajo. Luego de correrse traslado de la contestación al demandante, se prosiguió con el desarrollo de la AUDIENCIA ÚNICA, la que se desarrolló conforme a los términos registrados en audio y video, así como del acta de su propósito que obra de folios ciento catorce a ciento dieciséis;

dejándose constancia de la frustración de la conciliación por ratificarse las partes en sus posiciones, fijándose como pretensiones materia de juicio, la siguiente; - Determinar si resulta procedente reponer al demandante como trabajador de la demandada. - Determinar si corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. - Determinar si corresponde el pago de intereses, costas y costos del proceso.

Los abogados de las partes expusieron los fundamentos de su pretensión; acto seguido se admitieron los medios probatorios respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria, conforme quedó registrado en audio y video.

Oídos los alegatos se reservó el fallo correspondiente; y siendo su estado el de emitirse sentencia, se pasa a expedir la que corresponde. Y,

**CONSIDERANDO:**

PRIMERO.- De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N ° 29497, respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, que señala: “Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.”(En adelante sombreado nuestro); corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente litis, considerando a la Constitución - conforme lo señala el autor Wilfredo Sanguineti Raymond - como: “...algo más que un catálogo más o menos amplio o restringido de derechos. En realidad, dichos derechos no son otra cosa que la expresión jurídica de aquellos principios y valores éticos y políticos que el constituyente ha considerado que deben conformar las bases del sistema jurídico y, por lo tanto, de la convivencia social”

SEGUNDO.- Que, en principio, respecto al vínculo laboral entre las partes se tiene:

2.1. En primer lugar, cabe mencionar que las partes convienen de forma expresa en el hecho de la existencia de vinculación laboral, teniéndose como fecha de inicio de labores el 09 de abril del 2010 y como fecha de cese el 10 de agosto de 2012 (fecha en que supuestamente se notificó la carta de despido), fechas en que han convenido las partes, postuladas por el demandante y sin encontrarse sujetas a contradicción por

la demandada, teniéndose así, un récord laboral de 02 años, 04 meses y 02 días.

2.2. En cuanto a la remuneración percibida, el actor la postula en el monto de S/. 936.00, lo que debería validarse por ausencia total de contradicción, sin embargo, de la revisión de los contratos de trabajo anexados a la contestación de demanda se observa que en un primer momento, la cantidad abonada al demandante era la de S/. 635.00 (véase folios 63 y 64), mientras que con posterioridad, se pasó a percibir la remuneración de S/. 932.56 (véase folios 79 a 80), siendo que en la presente litis, al haberse fijado como punto controvertido, determinar si corresponde el abono de las remuneraciones dejadas de percibir, resulta de utilidad conocer la última remuneración, la cual, de la revisión de los contratos suscritos, fue la de S/. 932.56.

2.3. Consecuentemente, al haberse determinado la existencia del vínculo laboral, corresponde aplicar la presunción legal contenida en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N ° 29497 que señala: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

TERCERO.- Es menester señalar que si bien no ha sido fijado como punto controvertido en audiencia, la controversia entre las partes respecto a su vinculación, gira en función a la naturaleza del vínculo laboral, lo que corresponde evaluar debido a la controversia suscitada a partir de esta discusión:

3.1. El demandante, señala en su escrito de demanda que se ha encontrado sujeto a una relación laboral a plazo indeterminado, al postular la inexistencia de causa objetiva de contratación en los contratos modales suscritos.

3.2. Por su parte, la demandada, ha reconocido la existencia de vinculación, contradiciendo una vinculación con carácter de indeterminada, afirmando que ha existido vinculación mediante un contrato de trabajo a plazo determinado, es decir, un contrato modal a plazo fijo.

3.3. Siendo que, en primer lugar, el vínculo laboral se encuentra plenamente acreditado, de la revisión de los contratos de trabajo suscritos entre las partes, corrientes de folios 63 a 80 se observa que el demandante en efecto ha sido contratado mediante contratos a plazo fijo al amparo de la modalidad de incremento

de actividad, habiendo postulado el demandante la inexistencia de una causa objetiva que justifique su contratación; así, de la revisión de los contratos de trabajo suscritos, en la cláusula segunda de cada uno de ellos se tiene: “LA EMPRESA, debido a los incrementos coyunturales de producción, requiere contar con personal especializado; por tal motivo se ha visto en la necesidad de contratar personal”. (el resaltado es nuestro). Luego, en la cláusula tercera se señala que se le contrata al demandante en calidad de “operador en el área de estructuras”.

De una primera lectura, liminarmente podría determinarse que sí existiría causa objetiva de contratación como se detalla en la cláusula segunda, sin embargo, esta constituye una aparente justificación, dado que no se explica bajo qué alcances es que radica el incremento de actividades de la empresa, careciendo de validez el hecho de esta contratación. Análogo razonamiento constituye el realizado por la inspectora de trabajo en el acta emitida por la misma, corriente de folios 22 a 29 en la que si bien no ha analizado la situación del hoy demandante, sí se ha hecho respecto de sus compañeros, quienes por su parte suscribieron contratos a plazo fijo pero en la modalidad de necesidad de mercado, habiéndose desvirtuado con la constatación administrativa plasmada en el acta aludida, que constituye documento público, que estos trabajadores realizaban labores permanentes de la empresa, sin mediar causa objetiva alguna que justifique su contratación modal. Sin perjuicio de lo mencionado, debemos establecer que para que un contrato de incremento de actividad tenga validez, debe cumplir con una serie de requisitos, según el artículo 57° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR- se celebra cuando se origina “el incremento de las actividades ya existentes dentro de la misma empresa”.

Es decir, que en esta modalidad contractual el incremento en las actividades empresariales no tiene la característica de ser coyuntural por las variaciones sustanciales en el mercado. En el presente caso de la causa objetiva transcrita no se advierte que la justificación de la contratación temporal se explique en el incremento de las actividades ordinarias y permanentes de la entidad emplazada, pues la razón que utiliza para contratarlo es “incrementos coyunturales de producciyn”, por lo que como es de verse, estas no se constituye como una causal válida para contratar bajo la modalidad de incremento de actividad, máxime si en el caso se quisiera validar

esto, la simple aseveración del “incremento de actividad” sin más asidero alguno, no genera que en efecto la empresa pueda contratar bajo modalidad a plazo fijo por incremento de actividad, los que han sido desnaturalizados por fraude al Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

3.4. Al haberse acreditado la prestación personal de servicios, de conformidad con lo enunciado en el artículo 23.4 del texto procesal citado, corresponde “al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad...c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido”.

CUARTO.- Habiendo determinado la existencia de vinculación laboral, corresponde como siguiente punto analizar si el demandante ha sido víctima de un despido nulo:

4.1. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú, señala que “El trabajo es un derecho y un deber (...)”, norma que ya ha sido interpretada por la doctrina señalando que “La garantía del derecho al trabajo exige, en virtud de ello, imponer límites, tanto a las extinciones del vínculo laboral sin justa causa como al uso indiscriminado de los contratos de duración determinada.”<sup>21</sup> (el negreado es nuestro).

4.2. El artículo 22º del D.S. N º 003-97-TR, que contiene el TUO del Decreto Legislativo N º 728, señala como causas justas de despido: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

4.3. Teniendo en cuenta la doctrina, la nulidad del despido “se refiere a aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero que no es legítima porque lesiona derechos

fundamentales”.

4.4. Debemos partir de las premisas en que el demandante basa sus argumentos de nulidad de despido, constituyéndose, en estricto cumplimiento del principio de legalidad, en dos de las tipificadas en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral vigente en el ordenamiento jurídico peruano, siendo fundamentalmente las contenidas en los incisos a) que a continuación se detallan: “La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.”

QUINTO.- Ahora bien, se debe tener en claro, la carga probatoria, así tenemos:

5.1. El artículo 37° del D.S. N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728 señala que: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”, lo que nos indica que ambas partes deben probar el motivo que alegan.

5.2. El artículo 52° del Reglamento del TUO del D. Leg. N° 728 en su segundo párrafo prescribe que: “La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el artículo 62° de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo.”

5.3. El artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que en el literal c) señala: “incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: estado del vínculo laboral y la causa del despido.”

5.4. Y, teniendo en cuenta que la doctrina es una fuente del derecho, esta ha establecido el principio de “facilitación probatoria” el mismo que, según Monereo Pérez, se manifiesta en que: “el trabajador que aduzca que el despido obedecía al propósito de lesionar un derecho fundamental no queda liberado de toda actividad probatoria sino que deberá probar la concurrencia de indicios racionales de la probabilidad de la lesión alegada. Solo después de que se hayan aportado esos indicios suficientes, el empresario demandado estará obligado a demostrar las causas reales y serias del despido en todo punto ajenas a toda intención lesiva de derechos fundamentales”<sup>23</sup>, este principio se corresponde con el carácter tuitivo del Derecho Laboral.

5.5. En la doctrina procesal se suelen clasificar la prueba en directa e indirecta; por

directa se entiende a aquella por medio de la cual podemos observar el hecho principal que se pretende probar, es decir, podemos extraer la verdad de una simple observación; mientras que los medios probatorios indirectos son aquellos en los cuales no se puede observar el hecho principal que se quiere probar, sino que llegamos a este por medio del razonamiento, tal y como lo define la jurisprudencia española: "...también existe la [prueba] indiciaria o indirecta cuando por medio de dos o más indicios acreditados...se llega lógicamente y racionalmente, y por vías de la experiencia...al hecho consecuencia...que se quiere acreditar" (STS 572-1996, 16/06/1996)<sup>24</sup>. Se debe agregar que estas pruebas indirectas o sucedáneos de los medios probatorios se encuentran reguladas en los artículos 275 a 283 del Código Procesal Civil, lo cual es concordante con el artículo 25.3 de la ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, "En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes."

5.6. Según lo manifestado precedentemente, se puede ver que "Se requiere, entonces, de una carga probatoria del trabajador, de la necesaria aportación de indicios y rasgos que puedan crear la convicción al juez sobre la existencia de un despido nulo"<sup>25</sup>, es decir, el trabajador debe tener en cuenta la prueba, principalmente, indirecta, puesto que debido al principio de "facilitación probatoria" y según nuestro propio ordenamiento legal, el trabajador puede acreditar el despido nulo que alega en base a "indicios racionales".

SEXTO.- De acuerdo al primer punto controvertido que ordena determinar si es procedente la reposición del demandante en su puesto de trabajo, se debe evaluar si el despido que ha sufrido ha sido nulo y si ha tenido por motivo la afectación a la libertad sindical, ante lo cual se tiene:

El artículo 11° del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo,

OIT, convenio que ha sido ratificado por nuestro país en el año 1948, señala que “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

A nivel supranacional, tenemos entre los principales: Los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Estado peruano a través de las Resoluciones Legislativas N° 13 281 y 14 712, del 2 de marzo de 1960 y del 13 de marzo de 1964, respectivamente, referidos a la Libertad Sindical como un derecho de todo trabajador y empleador; y, también, tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobado por Resolución Legislativa N° 13282, La Convención Interamericana de Derechos Humanos “Pacto San José de Costa Rica, aprobado mediante Decreto Ley N° 22231, entre otros.

A nivel nacional se tiene: La Constitución Política del Perú garantiza la libertad sindical y otorga tutela contra el despido que lesione derechos fundamentales, siendo que el artículo 28 del mismo texto legal garantiza los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Además, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú que prescribe en su párrafo tercero“(…) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

Así mismo, en desarrollo de dicho derecho constitucional, se tiene lo contenido en la Ley de Productividad y Competitividad laboral que consagra las causales de la nulidad de despido, entre las que se encuentran las tres mencionadas anteriormente por el actor para la configuración de su despido como uno nulo.

Habiendo definido jurídicamente los alcances de la libertad sindical como derecho constitucional y supranacionalmente, reconocido por los diversos instrumentos internacionales, a efectos de resolver lo concerniente a este extremo, pasaremos a examinar los argumentos fácticos de las partes:

6.1. El demandante argumenta que su despido fue a causa de lo establecido en el artículo 29° del D.S. N° 003 - 97 - TR, TUO del D. Leg. N° 728:“Es nulo el despido

que tenga por motivo:(...)La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.(...)”

6.2. El artículo 31° inciso b) del D.S. N° 010-2003 - TR, T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas prescribe que están amparados por el fuero sindical los miembros de la junta directiva de los sindicatos, mientras que el artículo 30° de la misma norma señala que “El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores a no ser despedidos ni trasladados.”

6.3. En primer lugar, corresponde, previamente, precisar que, por obligación legal de verificar la caducidad o no del despido nulo por parte de esta Juzgadora, es de señalar que la demanda ha sido interpuesta el día 24 de Setiembre del año 2012; y, conforme se aprecia, la fecha de cese acaeció el 10 de Agosto del mismo año (fecha en que supuestamente la demandada notificó la carta de despido al demandante), por lo que -aparentemente- ya habría caducado el derecho del actor; sin embargo, no debe perderse de vista que el día 30 de Agosto es feriado nacional, por lo que el Poder Judicial no tuvo atención al público, por lo que los términos legales no pudieron correr, habiéndose presentado la demanda, como hemos dicho el 24 de setiembre de 2012 y siendo dicho día el día último (30) que tenía el actor para interponer su acción por lo que a dicha fecha el derecho no había caducado.

6.4. Entrando al fondo del asunto, en cuanto a la nulidad de despido invocada por el demandante, este señala haber sido víctima de despido nulo, toda vez que por encontrarse haciendo ejercicio de su libertad sindical y haber formado el sindicato de trabajadores de la demandada SITRAMSA, en el cargo de secretario de organización, la demandada lo ha despedido.

6.5. En contraposición a lo argumentado por el accionante, la demandada invoca que el ex trabajador ha incurrido en falta grave justificada, contenida en el inciso a) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, así como el incumplimiento del reglamento interno de trabajo (en adelante RIT) en específico por haber dejado encendida la máquina de soldar a su cargo el día 31.07.2012 y que siempre ha llegado tarde al centro de trabajo.

6.6. En cuanto a esto, queda plenamente acreditado que el demandante era el

Secretario de Organización del Sindicato ya mencionado, así se puede observar del Acta de Constitución de SITRAMSA, contenida de folios 08 a 20, así como del auto sub- directoral emitido por el Ministerio de Trabajo, reconociéndole tal calidad corriente a folios 21. Como se puede observar se tiene claro que, en un primer momento, este juzgado debería determinar que el trabajador gozaba de la protección del fuero sindical y por ende no podría ser despedido, sin embargo, teniendo en cuenta que la demandada ha argumentado la existencia de un despido con causa justa, se pasará a evaluar este hecho.

6.7. Teniendo este panorama, es menester pasar a revisar los medios probatorios anexados al expediente por cada una de las partes, a efectos de determinar si ha existido o no un despido nulo:

d) De folios 03 a 06, se tiene la carta de pre- aviso de fecha 03 de agosto de 2012 en que se imputa al demandante la comisión de falta grave contenida en el artículo 25 inciso a) y h) del D.S. 003-97-TR, el quebrantamiento de la buena fe laboral, reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, inobservancia del reglamento interno de trabajo, negligencia en el cumplimiento de sus funciones; la carta de absolución del actor con sus descargos correspondientes, de fecha 08 de agosto de 2012 de fojas 07, en la que este señala que no cometió falta grave y que no se le pudo haber encontrado durmiendo en horario de trabajo, constituyendo esto una afirmación prefabricada que responde al hecho de una represalia por la constitución del sindicato y la negativa de este y sus compañeros a disolver el mismo. Asimismo, la carta de despido notificada el 11 de agosto de 2012, (véase copia de la carta notarial de folios 87- reverso) cursada al demandante en que se señala reiterativamente el contenido de la carta de pre-aviso, sin hacer alusión al hecho del argumento del demandante de que se haya inventado la falta imputada al actor con relación a la constitución de SITRAMSA y señalándose que el demandante no logró desvirtuar las imputaciones contra su persona.

e) De folios 08 a 20, se tiene el Acta de Constitución del Sindicato de trabajadores de B. (en adelante SITRAMSA) de fecha 29 de julio de 2012, en la que se observa que todos los trabajadores intervinientes en la asamblea de constitución, procedieron

a suscribir dicha acta, mostrando su conformidad a través de su respectiva firma y consignación de su D.N.I. asimismo, a folios 21 se tiene el auto sub- directoral que reconoce al sindicato en cuestión y ordena su registro.

f) Finalmente, el medio probatorio indispensable para resolver la presente litis es el consistente en “Medida de Actuación Inspectiva- Requerimiento” que obra de folios 22 a 29, en el que claramente se puede distinguir en la cláusula primeraDZ “SE REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de: 2) DEJAR DE REALIZAR ACTOS DE INTERFERENCIA QUE ATENTEN CONTRA EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS INTEGRANTES DEL SINDICATO SITRAMSA”. La inspectora de trabajo señala además en dicha acta que luego de haber dialogado con algunos trabajadores de la empresa, tomó conocimiento de que estos tomaron la iniciativa de formar un sindicato pero que “posteriormente, al inicio de semana, el Gerente de la Empresa E, convocó a los integrantes del sindicato a una reunión en el salón de reuniones en que estábamos tomando las manifestaciones, donde de manera expresa se les comunicó que si no renunciaban al sindicato, iban a ser despedidos, entregándoles unos documentos de renuncia elaborados por la empresa y entregados a su persona por intermedio de la oficina de recursos humanos, donde dada la presión del funcionario de la empresa, procedieron a firmarlos, asimismo, al siguiente día con la presencia de un notario, por la presión del funcionario de la empresa, procedieron a firmar un documento dirigido a la autoridad administrativa de trabajo, donde se solicitaba la cancelación del registro del sindicato de trabajadores por disolución, siendo sus firmas certificadas por notario. Que también les manifestó el gerente, en la reunión en mención, que respecto a las cabezas del sindicato (...) B, ya estaban fuera de la empresa”. (el resaltado es nuestro)

Debemos mencionar también, que esta diligencia no fue solicitada por el hoy demandante, quien intervino en la misma como testigo, narrando el contexto de los hechos. Deja constancia también la inspectora que de la revisión del expediente administrativo de conformación del sindicato, se observan 6 escritos dirigidos a la

autoridad administrativa de trabajo, donde los trabajadores comunican que habían sido sorprendidos en la conformación del sindicato, respaldando la versión de los trabajadores declarantes en la diligencia, de que se les habría obligado a desistirse. Además, se deja constancia de que, si bien se emitió un auto directoral poniendo fin a SITRAMSA, este fue apelado, lo que no guarda coherencia con la voluntad de los trabajadores de disolver el Sindicato.

Finalmente, la inspectora señala a folios 27: “que en este sentido se ha verificado que la empleadora ha intervenido de manera indebida, coaccionando a los trabajadores sindicalistas a fin de que se desafilien del sindicato (...) y aquellos que encabezaron la formación del sindicato, con los señores C y J, que coincidentemente a los cuatro se les ha iniciado procesos de despido luego de la formación del sindicato y que todos han terminado con despidos en tiempo record (...). Que de un breve análisis de la carta de pre- aviso de despido y la de despido no aparece ninguna que justifique o que demuestre falta grave.”

6.8. Como es de observarse, mediante el acta analizada, se ha dejado constancia de que en efecto la empresa demandada ha despedido a los trabajadores (4) que se encontraban en la junta directiva del sindicato, como represalia por la constitución del mismo, esto sin importar que la parte demandada haya señalado que se puso de su conocimiento de la existencia del sindicato con posterioridad a la fecha en que se cursó las cartas de pre- aviso y de despido, afirmando “no tener el dato exacto de la fecha de notificación” MINUTO 12:10’ y es como lo señala a parte demandada, ya que queda comprobado que en efecto fue la empresa quien compelió a los trabajadores a desarticular el sindicato. Por otro lado la falta grave supuesta en la que el demandante habría incurrido, no se encuentra acreditada, ya que se le imputa haber incurrido en falta contenida en el inciso a) y h) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, específicamente el haber dejado encendida la maquina de soldar a su cargo el día 31.07.2012 y que siempre llega tarde al centro de trabajo, lo que se ha buscado acreditar con el supuesto informe emitido por el supervisor M, lo que constituye un documento de contenido sin sustento probatorio alguno que corrobore lo alegado, por lo que no crea convicción al Juzgador de que en efecto sí haya existido faltas graves que justifiquen el despido.

Es en virtud del análisis realizado previamente, que este juzgador determina la existencia de un despido nulo.

SETIMO.- En cuanto al petitorio de la reposición, se tiene:

7.1. El artículo 34° del D.S. N° 003 - 97 - TR en su tercer párrafo señala “En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo...”.

7.2. Además, tenemos que el Tribunal Constitucional ya ha señalado: “La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo”. (Exp. N° 1124-2001-AA, 11/07/2002, P, F.J. 12)26

7.3. Habiendo establecido mediante el análisis previo, que el despido del demandante ha sido uno afecto de nulidad, corresponde en virtud de los dispositivos precitados, así como atendiendo al precedente vinculante contenido en el expediente 206-2006, caso Baylón Flores, ordenar su la reposición inmediata del actor.

OCTAVO.- En cuanto a las remuneraciones dejadas de percibir peticionadas, tenemos:

8.1. El artículo 40° del D.S. N° 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. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios; y, de ser el caso, con sus respectivos intereses.”

8.3. Ya se ha determinado mediante los considerandos previos, que al haberse configurado un despido nulo e inconstitucional por afectarse la esfera de la libertad sindical del demandante y al haberse ordenado la reposición del actor, dejando abierta la posibilidad de accionar por sus remuneraciones en la vía correspondiente - tal y como lo hace en el presente proceso- debe establecerse que ha existido una especie de suspensión imperfecta del contrato de trabajo como producto de la decisión unilateral de la empleadora de finiquitar la misma, decisión por la que se ha

visto afectado el demandante. Así, este encuentra expedito su derecho, por lo que en consecuencia debe abonarse al actor no sólo el pago de las Remuneraciones Devengadas dejadas de percibir sino también sus beneficios laborales inherentes a la relación laboral y a su vez irrenunciables con el posterior análisis.

8.4. En consecuencia, al no haberse configurado una ruptura del vínculo laboral sino una afectación inconstitucional del mismo por parte del empleador, se hace necesaria la restitución al estado anterior a la violación de dicho derecho constitucional como se ha configurado en la presente litis; tal es así que el pago de las remuneraciones dejadas de percibir deben abonarse al demandante.

8.5. Finalmente, atendiendo al criterio del principio de continuidad laboral y de tracto sucesivo, principios que inspiran el ordenamiento laboral, debe entenderse que por voluntad propia la empleadora ha decidido crear una situación de despido inconstitucional como en este caso ha sido declarado por lo que en consecuencia, debe asumir los pagos correspondientes que por ley le asisten al trabajador como si este hubiese trabajado normalmente.

8.6. Ahora bien, el presente criterio tiene su espaldarazo bajo el horizonte adoptado con anterioridad por la Corte Suprema en repetidas sentencias, siendo una de ellas la CAS. N° 213- 2006 de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Republica: “ (...) por lo tanto debe razonablemente entenderse que no hay obligación de pago por trabajos no realizados siempre y cuando la omisión laboral sea atribuible al trabajador y no cuando provenga de la decisión unilateral e injustificada del empleador como lo acontecido en el caso sub examine en que el cese injustificado del accionante se produce a consecuencia de la decisión unilateral de su principal, máxime cuando por principio general nadie puede beneficiarse por hecho propio.” “(...) con lo cual debe entenderse que este órgano supranacional (haciendo referencia a la Corte Interamericana de Derechos Humanos) concibe que el pago de los salarios caídos y además beneficios laborales dejados de percibir, forman parte del restablecimiento integral de la situación anterior.”

Habiéndose establecido todo esto, este juzgado conviene en que se le debe pagar al trabajador sus remuneraciones devengadas, así como el correspondiente abono de la

Compensación por tiempo de servicios, correspondiente por el periodo en que el demandante se ha encontrado fuera de su trabajo por motivos no imputables a su persona, esto es, del 11 de agosto de 2012 a la actualidad, sin embargo, a efectos de la liquidación, se calculará este concepto en el estado de ejecución de sentencia.

Para esto debe tenerse en cuenta que la Remuneración Computable a tomar para calcular el pago de sus beneficios laborales es la de S/. 932.50, que es la que venía percibiendo en los últimos meses, tal y como puede visualizarse de sus contratos de trabajo de fojas 79 a 80, a cuyo cálculo esto debemos deducirle las fechas de inactividad procesal.

NOVENO.- Que, finalmente, conforme lo prevé la parte in fine del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se precisa que los adeudos determinados deberán cancelarse con sus intereses legales correspondientes; y, respecto a los conceptos de costos y costas, deberán considerarse la gratuidad del trámite del proceso y, además, la labor desplegada por la defensa del actor, la asistencia del profesional del derecho a la Audiencia Única, si el proceso va a dos instancias o no y, finalmente, si la ejecución de lo sentenciado se realiza en forma inmediata o se difiere el pago.

Por estas consideraciones y de conformidad con el Artículo 1, 26, 138 y 139 de la Constitución Política del Perú, el Decreto Ley número 25920 y los Artículos 31 y 47 de la Ley número 29497; Administrando Justicia a Nombre de la Nación:

**FALLO:** DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda de folios 31 a 37, interpuesta por don A., contra la B., sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO NULO; en consecuencia: ORDENO que la demandada en el plazo de TRES DIAS cumpla con reponer al demandante en sus labores en el puesto en que se venía desempeñando o en uno similar, asimismo, PAGUE al actor lo referido a sus remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de inactividad laboral, las que se calcularán en ejecución de sentencia, más intereses legales, sin costas y con costos procesales. CONSENTIDA o EJECUTORIADA que sea la presente resolución, ARCHÍVESE el expediente en el modo y forma de Ley. Notifíquese.-.

## SENTENCIAS CODIFICADAS EN SEGUNDA INSTANCIA

**EXPEDIENTE N° : 0096-2012-0-1618-JM-LA-01.**

**DEMANDANTE : A.**

**DEMANDADA : B.**

**MATERIA : REPOSICION.**

RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE.-

Trujillo, cuatro de noviembre de dos mil catorce.-

VISTOS.- La Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en Audiencia Pública de la fecha, ha expedido la siguiente Sentencia de Vista.

III. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

3. Viene en apelación la Sentencia contenida en la Resolución número nueve, de fojas 140 a 149, su fecha 10 de junio de 2014, en cuanto resuelve declarar fundada en parte la demanda de folios 31 a 37, interpuesta por A. contra la B., sobre Reposición por despido nulo; en consecuencia, ordena que la demandada en el plazo de TRES DIAS cumpla con reponer al demandante en sus labores en el puesto en que se venía desempeñando o en uno similar, disponiendo además el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de inactividad laboral, que se calcularán en ejecución de sentencia.

4. La demandada, mediante escrito de apelación de fojas 154 a 156, solicitó la revocatoria de la recurrida, argumentando, esencialmente, lo siguiente:

f) Que, el Juzgador no ha tenido en cuenta los fundamentos de su contestación de demanda, mucho menos los medios probatorios adjuntados a la misma.

g) Que, la demandada cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT), que es conocido por el actor, en el cual se señala un horario de trabajo a cumplir, que va desde las 7.30 de la mañana hasta las 17.45 de la tarde, con un lapso de refrigerio de 45 minutos.

h) Que, no se ha tenido en cuenta de que el trabajador dejó encendida una maquina

de soldar, que se encontraba bajo su responsabilidad y cuidado, lo que constituye un grave riesgo para la empresa y los trabajadores, por lo que dicha conducta es grave y tenía que ser sancionada.

i) Que, el actor ha acumulado durante el 2011 un total de 149 tardanzas, y 39 tardanzas en el 2012, record negativo que va en contra de las normas internas de la demandada, y que se encuadra dentro del numeral 8 del artículo 8 del Reglamento Interno de Trabajo, lo que motivó la apertura del procedimiento sancionador.

j) Que, el Juzgador no ha realizado una ponderación de los hechos señalados en la contestación de demanda y de los medios probatorios que se adjuntaron.

#### IV. CONSIDERANDO:

SEGUNDO.- Que antes de emitir pronunciamiento respecto de las pretensiones impugnatorias esbozadas por la demandada, es pertinente mencionar que en aplicación de los principios dispositivo, de personalidad y de limitación del recurso de apelación, la Sala Laboral sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia, aserto que se encuentra contenido en el aforismo “Tantum devolutum quantum appellatum”, en ese sentido, el A QUEM solo absolverá los extremos que han sido debidamente fundamentados por la parte impugnante, así como los errores de hecho y de derecho en los que se habría incurrido en la resolución apelada, denuncias que deben contener una adecuada precisión, exigencias que no tienen un fin puramente formal, sino que se orientan a delimitar el tema decidendum del superior en grado, es decir, constituyen la base objetiva del recurso, la que, a su vez, determina los alcances de la impugnación y las facultades de las que se goza en esta instancia para resolver lo que es objeto de la apelación, por lo que este Colegiado se limitará a absolver el grado en torno a los aspectos que han sido suficientemente fundamentados en el recurso impugnativo y que se encuentran resumidos en las pretensiones impugnatorias antes descritas.

SEGUNDO.- Es de señalar que, el despido entendido como el apartamiento definitivo, forzado y unilateral de un trabajador de su puesto de trabajo por decisión de su empleador, constituye dentro del contrato de trabajo una sanción de última

ratio, puesto que importa el desvanecimiento o resolución del mismo. Sin embargo, como no podía ser de otro modo, tan grave consecuencia solamente puede derivar de la existencia -fehaciente y suficientemente- acreditada de una causa justa (relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador) o de una causa objetiva que motive y justifique tan severa sanción; es, precisamente, la dimensión y los efectos del aludido castigo lo que torna exigible para su aplicación la existencia de una razonable proporcionalidad entre la falta imputada (gravedad) y la decisión de despedir (requisito de fondo); asimismo, debe existir un procedimiento previo a su aplicación (requisito de forma esencial), en el cual se garantice el derecho de defensa del trabajador respecto al motivo en que se sustenta la decisión del despido; este procedimiento no se agota en la simple indicación de las faltas, supuestamente, cometidas y su subsunción en un supuesto normativo determinado, sino que debe contener el detalle de la conducta tipificada como causal de despido, puntualizándose, entre otros datos, la probable fecha de su comisión (a efectos de observar el principio de inmediatez), acompañándose el sustento probatorio de las faltas imputadas al trabajador; sólo de este modo se garantiza el eficaz ejercicio de su derecho constitucional de defensa; así, pues, el trámite del despido tiene expreso reconocimiento y sustento constitucional, específicamente en lo que respecta a los derechos fundamentales procesales del trabajador, quien tiene derecho a que sean respetados con motivo del contrato de trabajo, en aplicación de los artículos 22° y 23° de la Constitución del Estado, tales derechos son, entre otros, el derecho de defensa y a un debido proceso, contemplados en los incisos 3) y 14) del artículo 139° de nuestra Carta Magna, concordante con los artículos 4° inciso 2) y 8° incisos d) y e) del numeral 2 de la Convención Americana de los Derechos Humanos; de modo que la violación o limitación en el ejercicio o goce de los antedichos derechos no pueden ser vulnerados con motivo del despido, bajo pena de invalidarlo, tornándolo, en primer término, en arbitrario con efectos resarcitorios o restitutorios.

TERCERO.- La vasta y reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre otras, las recaídas en las sentencias números 705-98-AA/TC, 673-99-AA/TC y 1729-2003-AA/TC, que siguen, por cierto, a la renombrada doctrina laboral española, en el procedimiento disciplinario o de despido, ha dejado sentado que el trabajador se

encuentra protegido por la denominada presunción de inocencia, que es un derecho constitucional recogido en el literal “e”, numeral 24) del artículo 2º de la Carta Magna, cuya presunción se encuentra íntimamente ligada a la institución del despido causal, la misma que conlleva para el empleador no sólo la obligación de alegar una causa justa de despido, sino también la de demostrarla en el proceso judicial en el que se impugna el despido, con la finalidad de desvirtuar la acotada presunción de inocencia, que se erige como una manifestación del principio de dignidad de la persona humana, en la que nuestro ordenamiento procesal ha blindado a la parte hiposuficiente del contrato de trabajo contra la voluntad unilateral arbitraria de su empleador, destinada a poner fin a la relación laboral sostenida con su trabajador. Así, pues, no cabe la menor duda de que tanto la presunción de inocencia como el despido causal forman parte del núcleo esencial de la adecuada protección contra el despido arbitrario a la que se contrae el artículo 27º de la Constitución Política del Estado. En consecuencia, es al empleador a quien le corresponde la probanza, se entiende plena, certera, eficaz, idónea y suficiente de las causas que motivaron la decisión de despedir a su trabajador, como así lo prevén los artículos 22º y 37º del Decreto Supremo Número 003-97-TR, en adelante LPCL, y el artículo 32º de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo número 001-96-TR; y, es a partir de la probanza, en el proceso judicial, de la veracidad de la falta cometida y de la responsabilidad del trabajador en dicha comisión, que se habrá de destruir la presunción de inocencia que lo blinda, justificando y validando el hecho del despido.

CUARTO.- En mérito a lo antes expuesto, corresponde en primer lugar efectuar una revisión judicial de la legalidad de la sanción de despido, a fin de determinar si se ha observado las formalidades esenciales para su materialización, y si este cuenta con sustento probatorio y fáctico que lo motive, caso contrario, esto es, si el despido deviene en arbitrario (sea por no respetarse las formas o por insuficiencia probatoria) deberá de analizarse si tras la decisión empresarial de desvincular al trabajador se camuflan motivaciones ilícitas que tienen por finalidad violentar un derecho constitucional del trabajador, es decir, que el acto de despido se transforma en una sanción que pretende negar u obstaculizar el libre ejercicio de derechos como la libertad sindical, al trabajo, la no discriminación o la tutela judicial efectiva, ya que

en este caso, el despido -además de arbitrario- será nulo<sup>28</sup>, dando lugar a la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.

QUINTO.- Que del análisis de la carta notarial de pre aviso de despido, de folios 03 a 06, se le imputa al demandante la falta grave contenida en los literales a) y h) del artículo 25° de la LPCL, consistente en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo -en adelante RIT-, y la negligencia en el cumplimiento de sus funciones y en concreto: “Con fecha 31 de Julio del 2012, usted dejó encendida la máquina de soldar a su cargo, hecho que puede provocar un corto circuito que provocaría daños mayores representando un grave perjuicio para nuestra representada...dicha falta grave en el cumplimiento de sus obligaciones laborales se encuentra detallada en el informe de la misma fecha del Jefe de Turno del Área de Estructura, Sr. M, informe que se puso en conocimiento de esta Gerencia, y que tuvo como consecuencia la presente imputación de falta grave”, agregando más adelante que: “Sin perjuicio de la falta grave imputada....y a pesar que ya la Empresa en otras oportunidades le ha llamado la atención en forma verbal y escrita (suspensión), usted continua llegando tarde al centro de trabajo. Es así que durante el año 2011 ha registrado 149 días de ingreso con tardanza y durante el año 2012, 39 días de ingreso con tardanza.....”

SEXTO.- En el contexto antes descrito no se debe de perder de vista que la defensa de la demandada en la presente causa, está orientada a negar la existencia del despido nulo por afectación a la libertad sindical, pretensión postulada por el actor, sosteniendo que la terminación del vínculo laboral se ha debido a un despido justificado referido a la conducta del trabajador, no siendo hechos cuestionados, en apelación de sentencia el carácter indeterminado de la relación laboral, la existencia del despido y la remuneración percibida; por lo que, dichos extremos de la resolución sentencial, por efectos de la aplicación del artículo 123 del Código Procesal Civil, han obtenido la calidad de “cosa juzgada”<sup>29</sup>. Así, en virtud del principio de limitación del recurso de apelación no se hace necesario pronunciamiento alguno respecto de dichos extremos no cuestionados, pues, de acuerdo a ello los temas a analizar, por esta instancia jurisdiccional guardan relación a la existencia o

inexistencia de un despido inconstitucional referido a la afectación de la libertad sindical o si por el contrario el término de la relación laboral se ha debido a un despido justificado.

SETIMO.- Que, el demandante para acreditar su versión de la existencia de despido nulo por afectación de libertad sindical presenta el siguiente material probatorio: d) El acta de constitución del sindicato de trabajadores de METALBUS S.A.,- SITRAMSA- de fecha 29 de julio de 2012, obrante a folios 08-20, mediante el cual se acredita que el actor participó en actividades sindicales y fue representante sindical, pues formó parte de la asamblea que constituyó el referido sindicato y que integró la junta directiva para el periodo 29 de julio de 2012 al 31 de julio de 2013, ostentado el cargo de secretario general.

e) El Auto Sub Directoral número 197-2012-GR-LL-GGR/GRTPE-DPSC-SDNCRG, de fecha 8 de agosto de 2012, de folios 21, insertado por la demandada a folios 104, mediante el cual se acredita que se resuelve tener por registrada a la Organización Sindical denominada: “SINDICATO DE TRABAJADORES DE B. - SITRAMSA”; y se registra que su primera junta directiva ejercerá funciones durante el periodo 29 de Julio de 2012 al 31 de Julio de 2013, entre los cuales destaca que el actor la integra como “Secretario General”.

f) La carta de absolución de cargos, de fecha 08 de agosto de 2012, de folios 7, en la cual se aprecia que el demandante niega la imputación de los cargos realizados y señala que en realidad le están imputando las supuestas faltas ante la negativa de dejar sin efecto el sindicato que habían constituido, lo cual implica la afectación de la libertad sindical.

OCTAVO.- Por su parte la entidad demandada para acreditar la existencia de su tesis de despido referido a la imputación de la causa justa establecida en el artículo 25, inciso a) de la LPCL30 presenta el siguiente material probatorio:

c) La carta de pre aviso de despido, de fecha 03 de agosto de 2012, obrante a folios 97 -100, que ha sido insertada por el actor a folios 03-06, en la cual se aprecia que le cursó al actor la referida carta de pre aviso de despido imputándole la causa establecida en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL. Las razones que señala

son que durante el desempeño de sus labores se evidenció falta de diligencia e irresponsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones de operador de área de estructura. Además, señalan que la imputación se encuentra detallada en el informe del Jefe de Turno del Área de Estructura, Señor Miguel Ángel Medina Palma, el mismo que no aparece adjuntado en la referida carta de pre aviso.

d) La carta notarial de despido, de fecha 09 de agosto de 2012, de folios 102-103, en la cual se aprecia que se limitan a señalar que el actor no logró desvirtuar las imputaciones realizadas en la carta de pre aviso de despido. c) El Auto Sub Directoral número 197-2012-GR-LL-GGR/GRTPE-DPSC-SDNCRG, de fecha 8 de agosto de 2012, de folios 104, insertado por el demandante a folios 21, mediante el cual se acredita que se resuelve tener por registrada a la Organización Sindical denominada: “SINDICATO DE TRABAJADORES DE METALBUS S.A. - SITRAMSA”; y se registra que su primera junta directiva ejercerá funciones durante el periodo 29 de Julio de 2012 al 31 de Julio de 2013, entre los cuales destaca que el actor la integra como “Secretario General”.

d) El Auto Directoral Número 205 - 2012 - GR-LL- GRTPE - SGPSC - SDNCRG, de fecha 20 de Agosto de 2012, de folios 105, mediante el cual se resuelve: “Cancelar el Registro de la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE METALBUS S.A. - SITRAMSA.

NOVENO.- Que el artículo 23,5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497, prescribe: “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”; pues, por un lado, ello nos permite valorar de manera conjunta el material probatorio aportado por las partes del proceso y con ello obtener indicios que permitan presumir la existencia de un hecho lesivo alegado, que en el presente caso está referido a la existencia de un despido nulo por afectación de la libertad sindical y, por otro lado, le impone al demandado la obligación de aportar elementos suficientes que permitan demostrar que existe un

justificación objetiva y razonable de las decisiones adoptadas y si estas son proporcionales, el mismo que en el caso materia de litis está referido a la alegación de la existencia de un despido justificado.

DECIMO.- Que, en función al material probatorio aportado al proceso que guarda relación con los sustentos impugnatorios formulados por la demandada, y que se encuentran descritos en los considerandos Sétimo y Octavo de la presente resolución, este colegiado concluye que en efecto el despido del actor tuvo como motivación su participación en actividades sindicales y su calidad de dirigente sindical, esto es Secretario General, pues, la constitución del sindicato fue realizada con anterioridad al inicio del procedimiento de despido que se inició con la carta de preaviso de despido cursada al actor el 03 de agosto de 2012, lo cual implica que la demandada al tener conocimiento de la constitución del sindicato SITRAMSA decidió realizar determinados actos con la finalidad de desintegrar la referida organización sindical, por lo cual, procedió a imputar causas a los dirigentes sindicales como medios disuasivos, pues no existe en estos autos una explicación razonable que explique la actitud de la mayoría de los trabajadores que formaron la organización sindical para solicitar la disolución de la misma a los pocos días de haber solicitado su inscripción, ya que como se encuentra acreditado en estos autos la constitución del sindicato fue realizada el 29 de Julio del 2012, su registro ante la autoridad administrativa de trabajo se produjo el 08 de Agosto del 2012 y su cancelación se materializó el 20 de Agosto del 2012, por lo que, la secuencia de los hechos nos llevan a colegir de la existencia de una fuerte presión empresarial para lograr una decisión extintiva del sindicato para lograr una decisión de esa naturaleza, mas aun cuando es precisamente el actor, uno de los fundadores del sindicato, que en efecto no participó en la decisión de disolución del mismo, porque a dicha fecha ya había sido despedido, no siendo tampoco razonable admitir que la demandada no haya tenido conocimiento de la formación del Sindicato en comento.

UNDECIMO.- Que no debe de perderse de vista que corre en autos, la "Medida de Actuación Inspectiva-Requerimiento" (sic) de fojas 22-29, donde se aprecia que la autoridad de trabajo en los actos de fiscalización consideró conveniente actuar las declaraciones de los trabajadores R, G, F, M y J, quienes señalaron: “ (...) que con

fecha 29 de julio de 2012, con otros compañeros de trabajo coincidieron en formar un sindicato, contando los manifestantes con cargos directivos; y posteriormente al inicio de la semana el Gerente De La Empresa el señor E, convocó a los integrantes del sindicato a una reunión en el salón de reuniones, donde de manera expresa les comunicó que si no renunciaban al sindicato iban a ser despedidos, entregándoles unos documentos de renuncia elaborados por la propia empresa y entregados a su persona por intermedio de la oficina de recursos humanos, donde dada la presión impuesta por el gerente procedieron a firmarlos, para posteriormente al día siguiente con la presencia de un notario procedieron a firmar un documento dirigido a la autoridad administrativa de trabajo (...); asimismo, actuó las manifestaciones de los Señores J, con Documento Nacional de Identidad número 00000000, en calidad de testigo como ex trabajador de la Empresa demandada, y dirigente sindical quien manifestó que, el día 29 de Julio de 2012 con un grupo de compañeros de trabajo se reunieron en asamblea general y formaron un sindicato de trabajadores, recayendo en su persona el cargo de directivo de Secretario de Organización Sindical, luego el día 03 de Agosto del 2012, estando laborando fue llamado a la oficina de gerencia, para que en reunión con los gerentes de la empresa los señores E y J, éstos le ofrecieran dinero en la suma de S/. 10,000.00 nuevos soles, más bonos, con la finalidad que firme su carta de renuncia, y al no aceptar lo retiraron acompañado de un vigilante, sin ninguna justificación y al día siguiente le dejaron bajo su puerta un documento de pre-aviso de despido, con imputaciones falsas, que luego de hacer su descargo le han remitido su carta de despido con las mismas imputaciones falsas”; y la manifestación del Señor C, identificado con Documento Nacional de Identidad número 00000000, también en calidad de Testigo como ex Trabajador de la Empresa demandada y dirigente sindical, quien manifestó, que también que luego de constituido el sindicato en asamblea general (29 de julio de 2012) se formó el sindicato de trabajadores (..); y el 06 de agosto de 2012, por intermedio del ingeniero Flavio Flores, le comunica que el Señor Brando, gerente de la empresa lo estaba mandando llamar, y al asistir le comunicó de manera directa que hasta dicha fecha necesitaban sus servicios, alcanzándole una carta de renuncia voluntaria y documentos para que los firmara; asimismo, el gerente le manifestó

que no quería dentro de la empresa la existencia de un sindicato, pues, sus proveedores de chasis Mercedes Ben, no querían trabajar con sindicato y que en ninguna de sus plantas de todo el mundo hay un sindicato. Asimismo, la señorita Z se acercó con una carta de preaviso de despido, entregándola en las manos, en la que le imputaban una serie de calumnias y falsedades, y encarando al gerente, éste le manifestó que era un tema de abogados y no de su persona. Finalmente propuso reunión para el día siguiente, con los cuatro propulsores del sindicato, a fin de saber que pensaban como sindicato y cuál iba a ser su línea de acción como sindicato, reunión que se llevó a cabo de manera cordial, pero sin embargo, al día siguiente le llegó su carta de despido. De cuyas manifestaciones se advierte que efectivamente conforme se viene señalando la demandada si tuvo conocimiento de la formación del sindicato en su empresa y que adoptó medidas intimidatorias hacia los dirigentes de la organización sindical, las cuales concluyeron con su despido, tal como lo argumentaron cada uno de los trabajadores y ex trabajadores que fueron considerados en sus manifestaciones por la autoridad administrativa de trabajo para la acreditación de los hechos materia de inspección, y con la cual se requirió a la demandada B.: “1. Cumplir con las normas laborales respecto a la contratación de trabajo a tiempo indeterminado, evitando contratar a sus trabajadores mediante contratos modales cuando no existe la causa objetiva que determina esta contratación excepcional; 2. Dejar de realizar actos de interferencia que atenten contra el derecho a la libertad sindical de los integrantes del sindicato SITRAMSA S.A.; 3. Dejar sin efecto las sanciones contra los trabajadores Juan Carlos Rojas Aranda y César Tony Tizza De La Cruz, y demás integrantes de la directiva e integrantes del sindicato, puesto que, estos trabajadores se encuentran protegidos por el fuero sindical.”

DUODECIMO.- Que, en cuanto a la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo, la demandada basa su defensa en la comisión de falta grave que habría justificado el despido del trabajador; sin embargo, la carta de pre despido de fojas 3, que imputa las faltas graves previstas en los incisos a) y h) del artículo 25 del LPCL, no acredita ni prueba los hechos configuradores del "grave incumplimiento de obligaciones laborales", ni de la "reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes relacionadas con las labores", habiéndose acotado por la accionada

(específicamente a folios 4), que existiría un informe presentado por el Jefe de Turno del Área de Estructura. Señor M, documental que no aparece adjuntado a la carta de pre despido como anexo, y en el cual se habría puesto en conocimiento de la Gerencia el incumplimiento de sus obligaciones laborales, del cual sólo se hace referencia, afectándose de este modo el derecho de defensa del actor, al no haber tenido conocimiento de los hechos concretos en virtud de los cuales su actuar habría constituido una falta grave, informe que tampoco corre en autos; por lo que, no existe medio probatorio alguno que determine los actos imputados al actor, ni tampoco existe material probatorio determinante del cual se pueda advertir fehacientemente que el actor incurrió en las causales de inobservancia del reglamento interno de trabajo, negligencia en el cumplimiento de sus funciones, la impuntualidad reiterada, lo que nos permite concluir que la demandada no ha probado la existencia de un "motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado"; por lo que, la presunción referida al acto lesivo alegado y probado por el actor, se consolida y crea plena convicción judicial sobre el "hecho a probar", esto es el despido lesivo por actos contrarios a la libertad sindical, lo cual nos permite concluir que la decisión estimatoria de la demanda resulta ser correcta.

DECIMO TERCERO.- Que, en síntesis existe evidencia de que al actor en representación de los intereses colectivos encargado por sus compañeros de trabajo le fueron negadas el ejercicio de actividades sindicales por la demandada, pues se vulneró con el despido que fue objeto su derecho a ejercer su libertad sindical, derecho constitucionalmente reconocido y protegido a la luz del artículo 2 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>31</sup>, Texto Único Ordenado que fue aprobado mediante Decreto Supremo número 010-2003-TR<sup>32</sup>, derecho que también ampara la realización de actividades sindicales dirigidas a la fundación de organizaciones sindicales, en actos de representación colectiva o en actos de promoción de la vida y la organización sindical, como la defensa y reclamos en torno a los derechos de los afiliados. En el mismo sentido lo interpreta ésta judicatura Libertenseña, pues en el caso 0093-2012-0-1618-JM-LA-01, al interpretar los Convenios Colectivos 87 y 98 de la OIT señala lo siguiente: “en cuyo artículo 1 señala: “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a

menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.; 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”, normas internacionales que fueron ratificados por el Estado Peruano a través de las Resoluciones Legislativas números 13281 y 14712, del 02 de Marzo de 1960 y del 13 de Marzo de 1964 respectivamente; la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobado por Resolución Legislativa número 13282, del 15 de Diciembre de 1959 (artículo 23); Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” aprobado a través del Decreto Ley número 22231, del 11 de Julio de 1978 (artículo 16); Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, aprobado mediante Resolución Legislativa número 26448, del 07 de Mayo de 1995 (artículo 8); y, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado mediante Decreto Ley número 22129, del 29 de Marzo de 1978 (artículo 8); disposición que sin duda integra la Constitución Laboral, y que sirve de parámetro para interpretar cualquier otra norma interna, sobre la materia, inclusive la norma Constitucional, en virtud a la Cuarta Disposición Final de la Constitución<sup>33</sup>, y que permite calificar como sumamente grave la conducta empresarial de tomar represalias contra un trabajador por participación en actividades sindicales, peor aún si dicha represalia se traduce en un despido.

DECIMO CUARTO.- Que, en este sentido, dicho acto resolutorio (despido), resulta inválido y habilita una tutela restitutoria traducida en la reposición en el puesto de trabajo, tal como lo acuerda el inciso a) del artículo 29 de la LPCL<sup>35</sup>. Demás está citar el artículo 28 de la Constitución y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que garantizan a todo trabajador el pleno ejercicio de sus derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Sin duda un despido con las connotaciones como las que se analizan tiene carácter discriminatorio porque lesiona además el convenio

Organización Internacional de Trabajo número 111, cuyo artículo 1 prescribe: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados; 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también a las condiciones de trabajo”. Por lo que, una actitud de represalia por razones del ejercicio de la libertad sindical, constituye un motivo prohibido grave que afecta el núcleo más sensible de la persona humana, pues procura anular su libertad en general y su libertad asociada a procurar la tutela de sus derechos laborales, valor que forma parte central de toda sociedad democrática organizada en torno al Estado Constitucional y Social. Bajo estos argumentos corresponde confirmar la resolución recurrida y ordenar por tanto la reposición del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando.

**POR ESTOS FUNDAMENTOS:**

**CONFIRMARON** la sentencia de fojas 140-149, de fecha 10 de junio de 2014, que declaró fundada en parte la demanda de folios 31 a 37, interpuesta por A., contra la B., sobre Reposición por despido nulo; en consecuencia, ordena que la demandada en el plazo de TRES DIAS cumpla con reponer al demandante en sus labores en el puesto en que se venía desempeñando o en uno similar, disponiendo además el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de inactividad laboral, que se calcularán en ejecución de sentencia; Con lo demás que contiene; y los devolvieron al Juzgado Mixto Permanente de La Esperanza.

## 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	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE 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. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia <b>el asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</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). Si cumple/No cumple</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. Si cumple/No cumple</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. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. <b>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. <b>Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</b></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</i></p>

			ofrecidas. <b>Si cumple/No cumple</b>
<b>PARTE CONSIDERATIVA</b>	<b>Motivación de los hechos</b>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> (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)).<b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (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).<b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).<b>Si cumple/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 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/No cumple</b></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> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></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) <b>Si cumple/No cumple</b></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).<b>Si cumple/No cumple</b></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).<b>Si</b></p>	

			<p><b>cumple/No cumple</b>  <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>). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.</b> (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b>  <b>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas</b> (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>) <b>(Si cumple/No cumple)</b>  <b>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</b> <b>Si cumple/No cumple</b>  <b>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>Si cumple/No cumple</b>  <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>). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
		<b>Descripción de la decisión</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</b> <b>Si cumple/No cumple</b>  <b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</b> <b>Si cumple/No cumple</b>  <b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación.</b> <b>Si cumple/No cumple</b>  <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> <b>Si cumple/No cumple</b>  <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> <b>Si cumple/No cumple.</b></p>

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> <b>Si cumple/No cumple</b></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> <b>Si cumple/No cumple</b></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> <b>Si cumple/No cumple</b></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> <b>Si cumple/No cumple</b></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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia <b>el objeto de la impugnación/o</b> la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o</b> la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia <b>la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o</b> de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia <b>la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de</b> las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple/No cumple</b></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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>

		CONSIDERATIVA	<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> (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)).<b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> (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).<b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).<b>Si cumple/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 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/No cumple</b></p>
			<p><b>Motivación del derecho</b></p>	<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> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></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) <b>Si cumple/No cumple</b></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).<b>Si cumple/No cumple</b></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).<b>Si cumple/No cumple</b></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>). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple/No 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/No cumple</b></p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. <b>Si cumple/No cumple</b></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>). <b>Si cumple/No cumple</b>.</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No 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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. <b>Si cumple/No 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>Si cumple/No cumple</b></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>. <b>Si cumple/No cumple</b>.</p>

## **ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS**

### **SENTENCIA DE PRIMERA**

#### **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. No cumple.
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? Si cumple.
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso) Si cumple.
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.

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

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple.
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple.
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple.
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple.
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos

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

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

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

### **2.2. Motivación del derecho**

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

orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.
4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

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

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa). Si cumple.
2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple.
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple.
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.

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

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

## **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

### **1. PARTE EXPOSITIVA**

#### **1.1. Introducción**

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple.
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los

plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. 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. 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.
2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.
3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si 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. No cumple.
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.

## **2. PARTE CONSIDERATIVA**

### **2.1. Motivación de los hechos**

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.
2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple.
4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto. Si cumple.
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. 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.
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez). Si cumple.
3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.
4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.
5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el

receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.

### **3. PARTE RESOLUTIVA**

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

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple.
2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.
3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple.
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.

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

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple.
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. 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.

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

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

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

#### **8. Calificación:**

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

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

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

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

## **9. Recomendaciones:**

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

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

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

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

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

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

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

<b>Texto respectivo de la sentencia</b>	<b>Lista de parámetros</b>	<b>Calificación</b>
		<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**

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

**Fundamentos:**

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

- ✧ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ✧ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ✧ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

**Cuadro 3**

##### Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

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

#### Fundamentos:

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

dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

- ✦ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte 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 habrá 2 valores
- ✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ✦ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

#### **Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

## Cuadro 4

### Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

#### Fundamentos:

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

considerativa.

- ✦ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

## 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 5)

**Cuadro 5**

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			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 5), 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 habrá 4 valores.
- ✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ✦ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

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

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

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

**Fundamento:**

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

**Cuadro 6**  
**Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia**

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		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					
									[1 - 4]	Muy 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					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
							[1 - 2]		Muy baja						

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

### Fundamentos

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

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

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

#### **Determinación de los niveles de calidad.**

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

#### **Valores y niveles de calidad**

[33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 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 se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 5.



	<p>demandada en calidad de obrero, en el puesto de montaje de regía y parachoque, sin solución de continuidad desde el 09 de abril del 2008 al 10 de agosto de 2012, percibiendo un salario mensual de S/. 936.00.</p>	<p><i>lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>											
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>Señala que su relación laboral ha cumplido con los requisitos necesarios para considerarse como en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, habiendo superado el periodo de prueba; pese a esto, con fecha 04 de agosto de 2012, se le cursó una carta de pre- aviso de despido, aduciéndose que había incurrido en falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, responsabilizándolo por dejar encendida la máquina de soldar a su cargo el día 31 de julio del 2012 y que siempre llega tarde a su centro de trabajo.</p> <p>Informa que con fecha 08 de agosto de 2012, absolvió la carta de pre- aviso, contradiciendo los cargos imputados de incumplimiento de las obligaciones laborales, quebrantamiento de la buena fe laboral, inobservancia del reglamento interno de trabajo y negligencia en el cumplimiento de funciones, siendo que jamás se ha quedado dormido en su turno de trabajo, intentando la demandada aparentar la existencia de un hecho que jamás ocurrió, obedeciendo esto a que los dirigentes no aceptaron anular el Sindicato de Trabajadores de Metalbus S.A. que habían constituido.</p> <p>Afirma que sin embargo, con fecha 10 de agosto de 2012, la demandada le cursó la carta de despido, imputándole haber incurrido en falta grave, bajo las mismas imputaciones de la carta de pre-aviso de despido, imputaciones que adolecen de falsedad.</p> <p>Argumenta que la causa del despido se encuentra en el hecho de haber hecho ejercicio de la libertad sindical, ya que con fecha 29 de junio de 2012, constituyeron un Sindicato de Trabajadores de Metalbus S.A.- SITRAMSA, registrado por auto sub- directoral N° 197-2012-GR-LL-GGR/GRTPE-DPSC-SDNCRG, de fecha 08 de agosto de 2012, del cual ostenta el cargo de Secretario General.</p> <p>Que el Gerente General de B, Ing. Eduardo Farfán Arenas; y,</p>	<p><b>1.</b> Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. <b>Si cumple</b>  <b>2.</b> Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. <b>Si cumple</b>  <b>3.</b> Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. <b>Si cumple</b>  <b>4.</b> Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va 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. Si cumple</i></p>					<b>X</b>						

<p>demás funcionarios, al enterarse de la constitución de SITRAMSA, llamaron a los principales dirigentes y les manifestó que anularan el sindicato, caso contrario ya no iban a tener trabajo, lo que sucedería con todos los afiliados a dicho gremio. Que los 4 dirigentes no aceptaron la coacción y por ende no anular el sindicato, cumpliendo la demandada con su amenaza y despidiéndolos.</p> <p>Finalmente, señala que al despedirlos, llamaron a los demás dirigentes y afiliados al sindicato y les manifestaron que no permitirían la existencia de un sindicato, amenazándolos para que firmen los documentos que su abogado y su notario había llevado, sosteniendo que de no firmar, correrían la suerte de los 4 dirigentes que habían sido despedidos, por lo que en mérito a esto, los dirigentes y afiliados obedecieron al gerente y funcionarios de la demandada, firmando los escritos que les habían presentado pidiendo la nulidad del sindicato y, al día siguiente, la misma empleadora presentó dicha documentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, quienes dejaron sin efecto el sindicato. Que su despido se ha producido lesionando sus derechos fundamentales a la libertad sindical y al fuero sindical, por lo que se configura como uno nulo, al amparo de los incisos a) y b) del artículo 29 del D.S. 003-97-TR, solicitando su reposición en el empleo; ofrece medios probatorios y fundamenta jurídicamente en las normas legales que invoca.</p> <p>Mediante Resolución número Uno de folios treinta y ocho a treinta y nueve, se ADMITE LA DEMANDA en la vía de proceso abreviado laboral, se corre traslado de la misma a la parte demandada, señalándose fecha para la Audiencia Única. La demandada cumplió con absolver la demanda, la cual fue entregada al demandante en AUDIENCIA ÚNICA, la que fue presentada en los términos siguientes:</p> <p>Reconoce que el demandante laboró para esta, pero niega que haya sido mediante un contrato a plazo indeterminado, ya que fue</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mediante contratos a plazo fijo por incremento de actividad.</p> <p>Señala que en efecto se le cursó al demandante las cartas de pre-aviso y de despido pero niega que se haya afectado derecho constitucional alguno o que el despido acaecido se configure como nulo.</p> <p>Informa que cuentan con un reglamento interno de trabajo que es de conocimiento de sus trabajadores, incluyendo en su momento el actual demandante, el cual era conocedor de sus derechos y obligaciones, así como las normativas internas de la empresa.</p> <p>Que los trabajadores cumplen con un horario de trabajo que va desde las 7:45 am a 5:45 pm, con un horario de refrigerio de 12:00 a 12:45, brindado diariamente por la empresa.</p> <p>Afirma que con fecha 31 de julio de 2012, al demandante se le sorprendió, en el horario de labores, dejó encendida una máquina de soldar a su cargo, hecho que constituye un grave riesgo para las operaciones, para la integridad del propio trabajador y el de sus compañeros de área, lo que fue observado por su supervisor directo, quien puso de conocimiento de la gerencia estos hechos que constituían una falta gravísima, ya que el propio reglamento de la empresa obliga a los trabajadores a desarrollar sus labores en concordancia con las normas de seguridad y salud en el trabajo, motivo por el cual se decidió prescindir de los servicios del demandante, iniciándose el procedimiento que manda la ley, remitiéndosele la carta de pre-aviso de despido vía notarial, procediendo a absolver el demandante, sin desvirtuar las faltas imputadas.</p> <p>En cuanto a las afirmaciones del demandante de que su despido es consecuencia de una venganza de parte de la empresa, por no haber accedido a la anulación del sindicato, por un grupo de trabajadores entre los cuales se encontraba el actor, formación que en palabras de este se dio el 29 de julio de 2012, la demandada señala que a la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>fecha de ocurrencia de los hechos que motivaron el despido del ex trabajador, esta no tenía conocimiento de la formación de dicho sindicato, ya que sus dirigentes no habían comunicado de manera formal a la misma, por lo que no se puede hablar de una protección del fuero sindical y que además la notificación del auto sub directoral que dispone la inscripción formal del sindicato, es de fecha 08 de agosto del 2012, por lo que la notificación a la empresa ha sido incluso en fecha posterior.</p> <p>Argumenta que cuando toma conocimiento de la formación del sindicato, los trabajadores firmantes en su constitución se acercaron a las oficinas para señalarlos que habían sido sorprendidos por sus impulsores, puesto que al momento de firmar les señalaban que se trataba de un memorial para solicitar aumentos de sueldo y mejoras en las condiciones de trabajo, sin darles mayor explicación y valiéndose del desconocimiento de los firmantes, situación ante la cual los trabajadores deciden organizarse a la par de los dirigentes y siguiendo el trámite correspondiente, solicitan y logran la cancelación del registro del sindicato de trabajadores recién formado, lo que se comprueba con la notificación remitida a esta por el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Finalmente señala que el demandante ha intentado ampararse en una supuesta protección del fuero sindical mediante engaños a los demás trabajadores y que busca encubrir una falta que lo llevó a quedarse sin trabajo. Luego de correrse traslado de la contestación al demandante, se prosiguió con el desarrollo de la AUDIENCIA ÚNICA, la que se desarrolló conforme a los términos registrados en audio y video, así como del acta de su propósito que obra de folios ciento catorce a ciento dieciséis; dejándose constancia de la frustración de la conciliación por ratificarse las partes en sus posiciones, fijándose como pretensiones materia de juicio, la siguiente; -Determinar si resulta procedente reponer al demandante como trabajador de la demandada. - Determinar si corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. - Determinar si corresponde el pago de intereses, costas y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>costos del proceso.</p> <p>Los abogados de las partes expusieron los fundamentos de su pretensión; acto seguido se admitieron los medios probatorios respecto a los hechos necesitados de actuación probatoria, conforme quedó registrado en audio y video.</p> <p>Oídos los alegatos se reservó el fallo correspondiente; y siendo su estado el de emitirse sentencia, se pasa a expedir la que corresponde.</p> <p>Y,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente: Expediente N° 00096 2012 0 1610 JP LA 01; Juzgado Mixto Permanente La esperanza.**

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.



	de forma expresa en el hecho de la existencia de vinculación laboral, teniéndose como fecha de inicio de labores el 09 de abril del 2010 y como fecha de cese el 10 de agosto de 2012 (fecha en que supuestamente se notificó la carta de despido), fechas en que han convenido las partes, postuladas por el demandante y sin encontrarse sujetas a contradicción por la demandada, teniéndose así, un récord laboral de 02 años, 04 meses y 02 días.	<i>que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b>										
<b>Motivación del derecho</b>	<p>2.2. En cuanto a la remuneración percibida, el actor la postula en el monto de S/. 936.00, lo que debería validarse por ausencia total de contradicción, sin embargo, de la revisión de los contratos de trabajo anexados a la contestación de demanda se observa que en un primer momento, la cantidad abonada al demandante era la de S/. 635.00 (véase folios 63 y 64), mientras que con posterioridad, se pasó a percibir la remuneración de S/. 932.56 (véase folios 79 a 80), siendo que en la presente litis, al haberse fijado como punto controvertido, determinar si corresponde el abono de las remuneraciones dejadas de percibir, resulta de utilidad conocer la última remuneración, la cual, de la revisión de los contratos suscritos, fue la de S/. 932.56.</p> <p>2.3. Consecuentemente, al haberse determinado la existencia del vínculo laboral, corresponde aplicar la presunción legal contenida en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N ° 29497 que señala: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.</p> <p>TERCERO.- Es menester señalar que si bien no ha sido fijado como punto controvertido en audiencia, la controversia entre las partes respecto a su vinculación, gira en función a la naturaleza del vínculo laboral, lo que corresponde evaluar debido a la controversia suscitada a partir de esta discusión:</p> <p>3.1. El demandante, señala en su escrito de demanda que se ha</p>	<p><i>que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple.</b></p> <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 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>					<b>X</b>					

<p>encontrado sujeto a una relación laboral a plazo indeterminado, al postular la inexistencia de causa objetiva de contratación en los contratos modales suscritos.</p> <p>3.2. Por su parte, la demandada, ha reconocido la existencia de vinculación, contradiciendo una vinculación con carácter de indeterminada, afirmando que ha existido vinculación mediante un contrato de trabajo a plazo determinado, es decir, un contrato modal a plazo fijo.</p> <p>3.3. Siendo que, en primer lugar, el vínculo laboral se encuentra plenamente acreditado, de la revisión de los contratos de trabajo suscritos entre las partes, corrientes de folios 63 a 80 se observa que el demandante en efecto ha sido contratado mediante contratos a plazo fijo al amparo de la modalidad de incremento de actividad, habiendo postulado el demandante la inexistencia de una causa objetiva que justifique su contratación; así, de la revisión de los contratos de trabajo suscritos, en la cláusula segunda de cada uno de ellos se tiene: “LA EMPRESA, debido a los incrementos coyunturales de producción, requiere contar con personal especializado; por tal motivo se ha visto en la necesidad de contratar personal”. (el resaltado es nuestro). Luego, en la cláusula tercera se señala que se le contrata al demandante en calidad de “operador en el área de estructuras”.</p> <p>De una primera lectura, liminarmente podría determinarse que sí existiría causa objetiva de contratación como se detalla en la cláusula segunda, sin embargo, esta constituye una aparente justificación, dado que no se explica bajo qué alcances es que radica el incremento de actividades de la empresa, careciendo de validez el hecho de esta contratación. Análogo razonamiento constituye el realizado por la inspectora de trabajo en el acta emitida por la misma, corriente de folios 22 a 29 en la que si bien no ha analizado la situación del hoy demandante, sí se ha hecho respecto de sus compañeros, quienes por su parte suscribieron contratos a plazo fijo pero en la modalidad de necesidad de mercado, habiéndose desvirtuado con la</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>constatación administrativa plasmada en el acta aludida, que constituye documento público, que estos trabajadores realizaban labores permanentes de la empresa, sin mediar causa objetiva alguna que justifique su contratación modal. Sin perjuicio de lo mencionado, debemos establecer que para que un contrato de incremento de actividad tenga validez, debe cumplir con una serie de requisitos, según el artículo 57° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR- se celebra cuando se origina “el incremento de las actividades ya existentes dentro de la misma empresa”. Es decir, que en esta modalidad contractual el incremento en las actividades empresariales no tiene la característica de ser coyuntural por las variaciones sustanciales en el mercado. En el presente caso de la causa objetiva transcrita no se advierte que la justificación de la contratación temporal se explique en el incremento de las actividades ordinarias y permanentes de la entidad emplazada, pues la razón que utiliza para contratarlo es “incrementos coyunturales de producciy n”, por lo que como es de verse, estas no se constituye como una causal válida para contratar bajo la modalidad de incremento de actividad, máxime si en el caso se quisiera validar esto, la simple aseveración del “incremento de actividad” sin más asidero alguno, no genera que en efecto la empresa pueda contratar bajo modalidad a plazo fijo por incremento de actividad, los que han sido desnaturalizados por fraude al Decreto Supremo N.° 003-97-TR.</p> <p>3.4. Al haberse acreditado la prestación personal de servicios, de conformidad con lo enunciado en el artículo 23.4 del texto procesal citado, corresponde “al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinciy n o inexigibilidad...c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido”.</p> <p>CUARTO.- Habiendo determinado la existencia de vinculación laboral, corresponde como siguiente punto analizar si el demandante ha sido víctima de un despido nulo:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.1. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú, señala que “El trabajo es un derecho y un deber (...)”, norma que ya ha sido interpretada por la doctrina señalando que “La garantía del derecho al trabajo exige, en virtud de ello, imponer límites, tanto a las extinciones del vínculo laboral sin justa causa como al uso indiscriminado de los contratos de duración determinada.”<sup>21</sup> (el negreado es nuestro).</p> <p>4.2. El artículo 22° del D.S. N ° 003-97-TR, que contiene el TUO del Decreto Legislativo N ° 728, señala como causas justas de despido: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.</p> <p>4.3. Teniendo en cuenta la doctrina, la nulidad del despido “se refiere a aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento no consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa pero que no es legítima porque lesiona derechos fundamentales”.</p> <p>4.4. Debemos partir de las premisas en que el demandante basa sus argumentos de nulidad de despido, constituyéndose, en estricto cumplimiento del principio de legalidad, en dos de las tipificadas en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral vigente en el ordenamiento jurídico peruano, siendo fundamentalmente las contenidas en los incisos a) que a continuación se detallan: “La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.”</p> <p>QUINTO.- Ahora bien, se debe tener en claro, la carga probatoria, así tenemos:</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>5.1. El artículo 37° del D.S. N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728 señala que: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”, lo que nos indica que ambas partes deben probar el motivo que alegan.</p> <p>5.2. El artículo 52° del Reglamento del TUO del D. Leg. N° 728 en su segundo párrafo prescribe que: “La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el artículo 62° de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo.”</p> <p>5.3. El artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que en el literal c) señala: “incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: estado del vínculo laboral y la causa del despido.”</p> <p>5.4. Y, teniendo en cuenta que la doctrina es una fuente del derecho, esta ha establecido el principio de “facilitación probatoria” el mismo que, según Monereo Pérez, se manifiesta en que: “el trabajador que aduzca que el despido obedeció al propósito de lesionar un derecho fundamental no queda liberado de toda actividad probatoria sino que deberá probar la concurrencia de indicios racionales de la probabilidad de la lesión alegada. Solo después de que se hayan aportado esos indicios suficientes, el empresario demandado estará obligado a demostrar las causas reales y serias del despido en todo punto ajenas a toda intención lesiva de derechos fundamentales”<sup>23</sup>, este principio se corresponde con el carácter tuitivo del Derecho Laboral.</p> <p>5.5. En la doctrina procesal se suelen clasificar la prueba en directa e indirecta; por directa se entiende a aquella por medio de la cual podemos observar el hecho principal que se pretende probar, es decir, podemos extraer la verdad de una simple observación; mientras que los medios probatorios indirectos son aquellos en los cuales no se puede observar el hecho principal que se quiere probar, sino que llegamos a este por medio del</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>razonamiento, tal y como lo define la jurisprudencia española: “...también existe la [prueba] indiciaria o indirecta cuando por medio de dos o más indicios acreditados...se llega lógicamente y racionalmente, y por vías de la experiencia...al hecho consecuencia...que se quiere acreditar” (STS 572-1996, 16/06/1996)24. Se debe agregar que estas pruebas indirectas o sucedáneos de los medios probatorios se encuentran reguladas en los artículos 275 a 283 del Código Procesal Civil, lo cual es concordante con el artículo 25.3 de la ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificaciyn objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”</p> <p>5.6. Según lo manifestado precedentemente, se puede ver que “Se requiere, entonces, de una carga probatoria del trabajador, de la necesaria aportación de indicios y rasgos que puedan crear la convicción al juez sobre la existencia de un despido nulo”25, es decir, el trabajador debe tener en cuenta la prueba, principalmente, indirecta, puesto que debido al principio de “facilitaciyn probatoria” y según nuestro propio ordenamiento legal, el trabajador puede acreditar el despido nulo que alega en base a “indicios racionales”.</p> <p>SEXTO.- De acuerdo al primer punto controvertido que ordena determinar si es procedente la reposición del demandante en su puesto de trabajo, se debe evaluar si el despido que ha sufrido ha sido nulo y si ha tenido por motivo la afectación a la libertad sindical, ante lo cual se tiene:</p> <p>El artículo 11° del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, convenio que ha sido ratificado</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por nuestro país en el año 1948, señala que “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar 2a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.</p> <p>A nivel supranacional, tenemos entre los principales: Los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Estado peruano a través de las Resoluciones Legislativas N° 13 281 y 14 712, del 2 de marzo de 1960 y del 13 de marzo de 1964, respectivamente, referidos a la Libertad Sindical como un derecho de todo trabajador y empleador; y, también, tenemos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobado por Resolución Legislativa N° 13282, La Convención Interamericana de Derechos Humanos “Pacto San José de Costa Rica, aprobado mediante Decreto Ley N° 22231, entre otros.</p> <p>A nivel nacional se tiene: La Constitución Política del Perú garantiza la libertad sindical y otorga tutela contra el despido que lesione derechos fundamentales, siendo que el artículo 28 del mismo texto legal garantiza los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.</p> <p>Además, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú que prescribe en su párrafo terceroDZ “(...) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Así mismo, en desarrollo de dicho derecho constitucional, se tiene lo contenido en la Ley de Productividad y Competitividad laboral que consagra las causales de la nulidad de despido, entre las que se encuentran las tres mencionadas anteriormente por el actor para la configuración de su despido como uno nulo. Habiendo definido jurídicamente los alcances de la libertad sindical como derecho constitucional y supranacionalmente, reconocido por los diversos instrumentales internacionales, a efectos de resolver lo concerniente a este extremo, pasaremos a examinar los</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>argumentos fácticos de las partes:</p> <p>6.1. El demandante argumenta que su despido fue a causa de lo establecido en el artículo 29° del D.S. N° 003 - 97 - TR, TUO del D. Leg. N° 728:“Es nulo el despido que tenga por motivo:(...)La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.(...)”</p> <p>6.2. El artículo 31° inciso b) del D.S. N° 010-2003 - TR, T.U.O. de Ley de Relaciones Colectivas prescribe que están amparados por el fuero sindical los miembros de la junta directiva de los sindicatos, mientras que el artículo 30° de la misma norma señala que “El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores a no ser despedidos ni trasladados.”</p> <p>6.3. En primer lugar, corresponde, previamente, precisar que, por obligación legal de verificar la caducidad o no del despido nulo por parte de esta Juzgadora, es de señalar que la demanda ha sido interpuesta el día 24 de Setiembre del año 2012; y, conforme se aprecia, la fecha de cese acaeció el 10 de Agosto del mismo año (fecha en que supuestamente la demandada notificó la carta de despido al demandante), por lo que - aparentemente- ya habría caducado el derecho del actor; sin embargo, no debe perderse de vista que el día 30 de Agosto es feriado nacional, por lo que el Poder Judicial no tuvo atención al público, por lo que los términos legales no pudieron correr, habiéndose presentado la demanda, como hemos dicho el 24 de setiembre de 2012 y siendo dicho día el día último (30) que tenía el actor para interponer su acción por lo que a dicha fecha el derecho no había caducado.</p> <p>6.4. Entrando al fondo del asunto, en cuanto a la nulidad de despido invocada por el demandante, este señala haber sido víctima de despido nulo, toda vez que por encontrarse haciendo ejercicio de su libertad sindical y haber formado el sindicato de trabajadores de la demandada SITRAMSA, en el cargo de secretario de organización, la demandada lo ha despedido.</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>6.5. En contraposición a lo argumentado por el accionante, la demandada invoca que el ex trabajador ha incurrido en falta grave justificada, contenida en el inciso a) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, así como el incumplimiento del reglamento interno de trabajo (en adelante RIT) en específico por haber dejado encendida la máquina de soldar a su cargo el día 31.07.2012 y que siempre ha llegado tarde al centro de trabajo.</p> <p>6.6. En cuanto a esto, queda plenamente acreditado que el demandante era el Secretario de Organización del Sindicato ya mencionado, así se puede observar del Acta de Constitución de SITRAMSA, contenida de folios 08 a 20, así como del auto sub-directoral emitido por el Ministerio de Trabajo, reconociéndole tal calidad corriente a folios 21. Como se puede observar se tiene claro que, en un primer momento, este juzgado debería determinar que el trabajador gozaba de la protección del fuero sindical y por ende no podría ser despedido, sin embargo, teniendo en cuenta que la demandada ha argumentado la existencia de un despido con causa justa, se pasará a evaluar este hecho.</p> <p>6.7. Teniendo este panorama, es menester pasar a revisar los medios probatorios anexados al expediente por cada una de las partes, a efectos de determinar si ha existido o no un despido nulo:</p> <p>d) De folios 03 a 06, se tiene la carta de pre- aviso de fecha 03 de agosto de 2012 en que se imputa al demandante la comisión de falta grave contenida en el artículo 25 inciso a) y h) del D.S. 003-97-TR, el quebrantamiento de la buena fe laboral, reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, inobservancia del reglamento interno de trabajo, negligencia en el cumplimiento de sus funciones; la carta de absolución del actor con sus descargos correspondientes, de fecha 08 de agosto de 2012 de fojas 07, en la que este señala que no cometió falta grave y que no se le pudo haber encontrado durmiendo en horario de trabajo, constituyendo esto una afirmación</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prefabricada que responde al hecho de una represalia por la constitución del sindicato y la negativa de este y sus compañeros a disolver el mismo. Asimismo, la carta de despido notificada el 11 de agosto de 2012, (véase copia de la carta notarial de folios 87- reverso) cursada al demandante en que se señala reiterativamente el contenido de la carta de pre-aviso, sin hacer alusión al hecho del argumento del demandante de que se haya inventado la falta imputada al actor con relación a la constitución de SITRAMSA y señalándose que el demandante no logró desvirtuar las imputaciones contra su persona.</p> <p>e) De folios 08 a 20, se tiene el Acta de Constitución del Sindicato de trabajadores de B. (en adelante SITRAMSA) de fecha 29 de julio de 2012, en la que se observa que todos los trabajadores intervinientes en la asamblea de constitución, procedieron a suscribir dicha acta, mostrando su conformidad a través de su respectiva firma y consignación de su D.N.I. asimismo, a folios 21 se tiene el auto sub- directoral que reconoce al sindicato en cuestión y ordena su registro.</p> <p>f) Finalmente, el medio probatorio indispensable para resolver la presente litis es el consistente en “Medida de Actuación Inspectiva- Requerimiento” que obra de folios 22 a 29, en el que claramente se puede distinguir en la cláusula primeraDZ “SE REQUIERE al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de: 2) DEJAR DE REALIZAR ACTOS DE INTERFERENCIA QUE ATENTEN CONTRA EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS INTEGRANTES DEL SINDICATO SITRAMSA”. La inspectora de trabajo señala además en dicha acta que luego de haber dialogado con algunos trabajadores de la empresa, tomó conocimiento de que estos tomaron la iniciativa de formar un sindicato pero que “posteriormente, al inicio de semana, el</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Gerente de la Empresa Eduardo Farfán Arenas, convocó a los integrantes del sindicato a una reunión en el salón de reuniones en que estábamos tomando las manifestaciones, donde de manera expresa se les comunicó que si no renunciaban al sindicato, iban a ser despedidos, entregándoles unos documentos de renuncia elaborados por la empresa y entregados a su persona por intermedio de la oficina de recursos humanos, donde dada la presión del funcionario de la empresa, procedieron a firmarlos, asimismo, al siguiente día con la presencia de un notario, por la presión del funcionario de la empresa, procedieron a firmar un documento dirigido a la autoridad administrativa de trabajo, donde se solicitaba la cancelación del registro del sindicato de trabajadores por disolución, siendo sus firmas certificadas por notario. Que también les manifestó el gerente, en la reunión en mención, que respecto a las cabezas del sindicato (...) Juan Carlos Rojas Aranda, ya estaban fuera de la empresa”. (el resaltado es nuestro)</p> <p>Debemos mencionar también, que esta diligencia no fue solicitada por el hoy demandante, quien intervino en la misma como testigo, narrando el contexto de los hechos. Deja constancia también la inspectora que de la revisión del expediente administrativo de conformación del sindicato, se observan 6 escritos dirigidos a la autoridad administrativa de trabajo, donde los trabajadores comunican que habían sido sorprendidos en la conformación del sindicato, respaldando la versión de los trabajadores declarantes en la diligencia, de que se les habría obligado a desistirse. Además, se deja constancia de que si bien se emitió un auto directoral poniendo fin a SITRAMSA, este fue apelado, lo que no guarda coherencia con la voluntad de los trabajadores de disolver el Sindicato. Finalmente, la inspectora señala a folios 27: “que en este sentido se ha verificado que la empleadora ha intervenido de manera indebida, coaccionando a los trabajadores sindicalistas a fin de que se desafilien del sindicato (...) y aquellos que encabezaron</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la formación del sindicato, con los señores Carlos Fernando Capristán García y José Alberto Zamora Gutierrez, que coincidentemente a los cuatro se les ha iniciado procesos de despido luego de la formación del sindicato y que todos han terminado con despidos en tiempo record (...). Que de un breve análisis de la carta de pre- aviso de despido y la de despido no aparece ninguna que justifique o que demuestre falta grave.”</p> <p>6.8. Como es de observarse, mediante el acta analizada, se ha dejado constancia de que en efecto la empresa demandada ha despedido a los trabajadores (4) que se encontraban en la junta directiva del sindicato, como represalia por la constitución del mismo, esto sin importar que la parte demandada haya señalado que se puso de su conocimiento de la existencia del sindicato con posterioridad a la fecha en que se cursó las cartas de pre-aviso y de despido, afirmando “no tener el dato exacto de la fecha de notificaciyn” MINUTO 12:10’ y ss como lo señala a parte demandada, ya que queda comprobado que en efecto fue la empresa quien compelió a los trabajadores a desarticular el sindicato. Por otro lado la falta grave supuesta en la que el demandante habría incurrido, no se encuentra acreditada, ya que se le imputa haber incurrido en falta contenida en el inciso a) y h) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, específicamente el haber dejado encendida la maquina de soldar a su cargo el día31.07.2012 y que siempre llega tarde al centro de trabajo, lo que se ha buscado acreditar con el supuesto informe emitido por el supervisor Miguel Medina Palma, lo que constituye un documento de contenido sin sustento probatorio alguno que corrobore lo alegado, por lo que no crea convicción al Juzgador de que en efecto sí haya existido faltas graves que justifiquen el despido. Es en virtud del análisis realizado previamente, que este juzgador determina la existencia de un despido nulo.</p> <p>SETIMO.- En cuanto al petitorio de la reposición, se tiene:</p> <p>7.1. El artículo 34° del D.S. N° 003 - 97 - TR en su tercer</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>párrafo señala “En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo...”.</p> <p>7.2. Además, tenemos que el Tribunal Constitucional ya ha señalado: “La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo”. (Exp. N° 1124-2001-AA, 11/07/2002, P, F.J. 12)26</p> <p>7.3. Habiendo establecido mediante el análisis previo, que el despido del demandante ha sido uno afecto de nulidad, corresponde en virtud de los dispositivos precitados, así como atendiendo al precedente vinculante contenido en el expediente 206-2006, caso Baylón Flores, ordenar su la reposición inmediata del actor.</p> <p>OCTAVO.- En cuanto a las remuneraciones dejadas de percibir peticionadas, tenemos:</p> <p>8.1. El artículo 40° del D.S. N° 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. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios; y, de ser el caso, con sus respectivos intereses.”</p> <p>8.3. Ya se ha determinado mediante los considerandos previos, que al haberse configurado un despido nulo e inconstitucional por afectarse la esfera de la libertad sindical del demandante y al haberse ordenado la reposición del actor, dejando abierta la posibilidad de accionar por sus remuneraciones en la vía correspondiente -tal y como lo hace en el presente proceso- debe establecerse que ha existido una especie de suspensión imperfecta del contrato de trabajo como producto de la decisión unilateral de la empleadora de finiquitar la misma, decisión por la que se ha visto afectado el demandante. Así, este encuentra</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>expedito su derecho, por lo que en consecuencia debe abonarse al actor no sólo el pago de las Remuneraciones Devengadas dejadas de percibir sino también sus beneficios laborales inherentes a la relación laboral y a su vez irrenunciables con el posterior análisis.</p> <p>8.4. En consecuencia, al no haberse configurado una ruptura del vínculo laboral sino una afectación inconstitucional del mismo por parte del empleador, se hace necesaria la restitución al estado anterior a la violación de dicho derecho constitucional como se ha configurado en la presente litis; tal es así que el pago de las remuneraciones dejadas de percibir deben abonarse al demandante.</p> <p>8.5. Finalmente, atendiendo al criterio del principio de continuidad laboral y de tracto sucesivo, principios que inspiran el ordenamiento laboral, debe entenderse que por voluntad propia la empleadora ha decidido crear una situación de despido inconstitucional como en este caso ha sido declarado por lo que en consecuencia, debe asumir los pagos correspondientes que por ley le asisten al trabajador como si este hubiese trabajado normalmente.</p> <p>8.6. Ahora bien, el presente criterio tiene su espaldarazo bajo el horizonte adoptado con anterioridad por la Corte Suprema en repetidas sentencias, siendo una de ellas la CAS. N° 213- 2006 de la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Republica: “ (...) por lo tanto debe razonablemente entenderse que no hay obligación de pago por trabajos no realizados siempre y cuando la omisión laboral sea atribuible al trabajador y no cuando provenga de la decisión unilateral e injustificada del empleador como lo acontecido en el caso sub examine en que el cese injustificado del accionante se produce a consecuencia de la decisión unilateral de su principal, máxime cuando por principio general nadie puede beneficiarse por hecho propio.” “(...) con lo cual debe entenderse que este órgano supranacional (haciendo referencia a la Corte Interamericana de Derechos</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Humanos) concibe que el pago de los salarios caídos y además beneficios laborales dejados de percibir, forman parte del restablecimiento integral de la situación anterior.”</p> <p>Habiéndose establecido todo esto, este juzgado conviene en que se le debe pagar al trabajador sus remuneraciones devengadas, así como el correspondiente abono de la Compensación por tiempo de servicios, correspondiente por el periodo en que el demandante se ha encontrado fuera de su trabajo por motivos no imputables a su persona, esto es, del 11 de agosto de 2012 a la actualidad, sin embargo, a efectos de la liquidación, se calculará este concepto en el estadio de ejecución de sentencia.</p> <p>Para esto debe tenerse en cuenta que la Remuneración Computable a tomar para calcular el pago de sus beneficios laborales es la de S/. 932.50, que es la que venía percibiendo en los últimos meses, tal y como puede visualizarse de sus contratos de trabajo de fojas 79 a 80, a cuyo cálculo esto debemos deducirle las fechas de inactividad procesal.</p> <p>NOVENO.- Que, finalmente, conforme lo prevé la parte in fine del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se precisa que los adeudos determinados deberán cancelarse con sus intereses legales correspondientes; y, respecto a los conceptos de costos y costas, deberán considerarse la gratuidad del trámite del proceso y, además, la labor desplegada por la defensa del actor, la asistencia del profesional del derecho a la Audiencia Única, si el proceso va a dos instancias o no y, finalmente, si la ejecución de lo sentenciado se realiza en forma inmediata o se difiere el pago. Por estas consideraciones y de conformidad con el Artículo 1, 26, 138 y 139 de la Constitución Política del Perú, el Decreto Ley número 25920 y los Artículos 31 y 47 de la Ley número 29497; Administrando Justicia a Nombre de la Nación:</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente: Expediente N° 00096 2012 0 1610 JP LA 01; Juzgado Mixto Permanente La esperanza.**

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

**Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de correlación y de la descripción de la decisión- Sentencia de primera instancia sobre reposición por despido nulo**

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	FALLO: DECLARANDO FUNDADA EN PARTE la demanda de folios 31 a 37, interpuesta por don A., contra la B., sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO NULO; en consecuencia: ORDENO que la demandada en el plazo de TRES DIAS cumpla con reponer al demandante en sus labores en el puesto en que se venía desempeñando o en uno similar, asimismo, PAGUE al actor lo referido a sus remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de inactividad laboral, las que se calcularán en ejecución de sentencia, más intereses legales, sin costas y con costos procesales. CONSENTIDA o EJECUTORIADA que sea la presente resolución, ARCHÍVESE el expediente en el modo y forma de Ley. Notifíquese.-.	<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/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). <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</i></p>					<b>X</b>					<b>10</b>

		<i>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> <b>Si cumple</b>										
<b>Descripción de la decisión</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. <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 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>				<b>X</b>						

Fuente: Expediente N° 00096 2012 0 1610 JP LA 01; Juzgado Mixto Permanente La esperanza.

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

**Cuadro .4. Calidad de la parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes - Sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido nulo.**

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><b>EXPEDIENTE N° : 0096-2012-0-1618-JM-LA-01.</b></p> <p><b>DEMANDANTE : A.</b></p> <p><b>DEMANDADA : B.</b></p> <p><b>MATERIA : REPOSICION.</b></p> <p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE.-</b></p> <p>Trujillo, cuatro de noviembre de dos mil catorce.-</p> <p>VISTOS.- La Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en Audiencia Pública de la fecha, ha expedido la siguiente Sentencia de Vista.</p> <p>III. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:</p> <p>3. Viene en apelación la Sentencia contenida en la Resolución número nueve, de fojas 140 a 149, su fecha 10 de junio de 2014, en cuanto resuelve declarar fundada en parte la demanda de folios 31 a 37, interpuesta por A. contra la B., sobre Reposición por despido nulo; en consecuencia, ordena que la demandada en el plazo de TRES DIAS cumpla con reponer al demandante en sus labores en el puesto en que se venía desempeñando o en uno similar, disponiendo</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: 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. <b>No cumple.</b></p> <p>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. <b>Si cumple.</b></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). <b>Si cumple.</b></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. <b>No cumple.</b></p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>		X					6			

	<p>además el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo de inactividad laboral, que se calcularán en ejecución de sentencia.</p> <p>4. La demandada, mediante escrito de apelación de fojas 154 a 156, solicitó la revocatoria de la recurrida, argumentando, esencialmente, lo siguiente:</p>	<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. No cumple.</i></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>f) Que, el Juzgador no ha tenido en cuenta los fundamentos de su contestación de demanda, mucho menos los medios probatorios adjuntados a la misma.</p> <p>g) Que, la demandada cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT), que es conocido por el actor, en el cual se señala un horario de trabajo a cumplir, que va desde las 7.30 de la mañana hasta las 17.45 de la tarde, con un lapso de refrigerio de 45 minutos.</p> <p>h) Que, no se ha tenido en cuenta de que el trabajador dejó encendida una maquina de soldar, que se encontraba bajo su responsabilidad y cuidado, lo que constituye un grave riesgo para la empresa y los trabajadores, por lo que dicha conducta es grave y tenía que ser sancionado.</p> <p>i) Que, el actor ha acumulado durante el 2011 un total de 149 tardanzas, y 39 tardanzas en el 2012, record negativo que va en contra de las normas internas de la demandada, y que se encuadra dentro del numeral 8 del artículo 8 del Reglamento Interno de Trabajo, lo que motivó la apertura del procedimiento sancionador.</p> <p>j) Que, el Juzgador no ha realizado una ponderación de los hechos señalados en la contestación de demanda y de los medios probatorios que se adjuntaron.</p>	<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>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. SI cumple.</i></p>				<p><b>X</b></p>						

Fuente: Expediente N° 01152-2010-0-1708—JM-LA-01; Juzgado Mixto Transitorio De Lambayeque.

El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango mediana; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy baja y alta calidad, respectivamente.



	<p>apartamiento definitivo, forzado y unilateral de un trabajador de su puesto de trabajo por decisión de su empleador, constituye dentro del contrato de trabajo una sanción de última ratio, puesto que importa el desvanecimiento o resolución del mismo. Sin embargo, como no podía ser de otro modo, tan grave consecuencia solamente puede derivar de la existencia -fehaciente y suficientemente- acreditada de una causa justa (relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador) o de una causa objetiva que motive y justifique tan severa sanción; es, precisamente, la dimensión y los efectos del aludido castigo lo que torna exigible para su aplicación la existencia de una razonable proporcionalidad entre la falta imputada (gravedad) y la decisión de despedir (requisito de fondo); asimismo, debe existir un procedimiento previo a su aplicación (requisito de forma esencial), en el cual se garantice el derecho de defensa del trabajador respecto al motivo en que se sustenta la decisión del despido; este procedimiento no se agota en la simple indicación de las faltas, supuestamente, cometidas y su subsunción en un supuesto normativo determinado, sino que debe contener el detalle de la conducta tipificada como causal de despido, puntualizándose, entre otros datos, la probable fecha de su comisión (a efectos de observar el principio de inmediatez), acompañándose el sustento probatorio de las faltas imputadas al trabajador; sólo de este modo se garantiza el eficaz ejercicio de su derecho constitucional de defensa; así, pues, el trámite del despido tiene expreso reconocimiento y sustento constitucional, específicamente en lo que respecta a los derechos fundamentales procesales del trabajador, quien tiene derecho a que sean respetados con motivo del contrato de trabajo, en aplicación de los artículos 22° y 23°</p>	<p><b>cumple.</b>  <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>  <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>No cumple</b></p>										
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p>de la Constitución del Estado, tales derechos son, entre otros, el derecho de defensa y a un debido proceso, contemplados en los incisos 3) y 14) del artículo 139° de nuestra Carta Magna, concordante con los artículos 4° inciso 2) y 8° incisos d) y e) del numeral 2 de la Convención Americana de los Derechos Humanos; de modo que la violación o limitación en el ejercicio o goce de los antedichos derechos no pueden ser vulnerados con motivo del despido, bajo pena de invalidarlo, tornándolo, en primer término, en arbitrario con efectos resarcitorios o restitutorios.</p>	<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>  <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>  <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>				<b>X</b>						

<p>TERCERO.- La vasta y reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre otras, las recaídas en las sentencias números 705-98-AA/TC, 673-99-AA/TC y 1729-2003-AA/TC, que siguen, por cierto, a la renombrada doctrina laboral española, en el procedimiento disciplinario o de despido, ha dejado sentado que el trabajador se encuentra protegido por la denominada presunción de inocencia, que es un derecho constitucional recogido en el literal “e”, numeral 24) del artículo 2º de la Carta Magna, cuya presunción se encuentra íntimamente ligada a la institución del despido causal, la misma que conlleva para el empleador no sólo la obligación de alegar una causa justa de despido, sino también la de demostrarla en el proceso judicial en el que se impugna el despido, con la finalidad de desvirtuar la acotada presunción de inocencia, que se erige como una manifestación del principio de dignidad de la persona humana, en la que nuestro ordenamiento procesal ha blindado a la parte hipo suficiente del contrato de trabajo contra la voluntad unilateral arbitraria de su empleador, destinada a poner fin a la relación laboral sostenida con su trabajador. Así, pues, no cabe la menor duda de que tanto la presunción de inocencia como el despido causal forman parte del núcleo esencial de la adecuada protección contra el despido arbitrario a la que se contrae el artículo 27º de la Constitución Política del Estado. En consecuencia, es al empleador a quien le corresponde la probanza, se entiende plena, certera, eficaz, idónea y suficiente de las causas que motivaron la decisión de despedir a su trabajador, como así lo prevén los artículos 22º y 37º del Decreto Supremo Número 003-97-TR, en adelante LPCL, y el artículo 32º de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo número 001-96-TR; y, es a partir de la probanza, en el proceso judicial, de la veracidad de la falta cometida y de la responsabilidad del trabajador en dicha comisión, que se habrá de destruir la presunción de inocencia que lo blindó, justificando y validando el hecho del despido.</p> <p>CUARTO.- En mérito a lo antes expuesto, corresponde en primer lugar efectuar una revisión judicial de la legalidad de la sanción de despido, a fin de determinar si se ha observado las formalidades esenciales para su materialización, y si este cuenta con sustento probatorio y fáctico que lo motive, caso contrario, esto es, si el despido deviene en arbitrario (sea por no respetarse las formas o por insuficiencia probatoria) deberá de analizarse si tras la decisión empresarial de desvincular al trabajador se camuflan</p>	<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> <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>motivaciones ilícitas que tienen por finalidad violentar un derecho constitucional del trabajador, es decir, que el acto de despido se transforma en una sanción que pretende negar u obstaculizar el libre ejercicio de derechos como la libertad sindical, al trabajo, la no discriminación o la tutela judicial efectiva, ya que en este caso, el despido -además de arbitrario- será nulo<sup>28</sup>, dando lugar a la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.</p> <p>QUINTO.- Que del análisis de la carta notarial de pre aviso de despido, de folios 03 a 06, se le imputa al demandante la falta grave contenida en los literales a) y h) del artículo 25° de la LPCL, consistente en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo -en adelante RIT-, y la negligencia en el cumplimiento de sus funciones y en concreto: “Con fecha 31 de Julio del 2012, usted dejó encendida la máquina de soldar a su cargo, hecho que puede provocar un corto circuito que provocaría daños mayores representando un grave perjuicio para nuestra representada... dicha falta grave en el cumplimiento de sus obligaciones laborales se encuentra detallada en el informe de la misma fecha del Jefe de Turno del Área de Estructura, Sr. Miguel Ángel Medina Palma, informe que se puso en conocimiento de esta Gerencia, y que tuvo como consecuencia la presente imputación de falta grave”, agregando más adelante que: “Sin perjuicio de la falta grave imputada....y a pesar que ya la Empresa en otras oportunidades le ha llamado la atención en forma verbal y escrita (suspensión), usted continua llegando tarde al centro de trabajo. Es así que durante el año 2011 ha registrado 149 días de ingreso con tardanza y durante el año 2012, 39 días de ingreso con tardanza.....”</p> <p>SEXTO.- En el contexto antes descrito no se debe de perder de vista que la defensa de la demandada en la presente causa, está orientada a negar la existencia del despido nulo por afectación a la libertad sindical, pretensión postulada por el actor, sosteniendo que la terminación del vínculo laboral se ha debido a un despido justificado referido a la conducta del trabajador, no siendo hechos cuestionados, en apelación de sentencia el carácter indeterminado de la relación laboral, la existencia del despido y la remuneración percibida; por lo que, dichos extremos de la resolución sentencial, por efectos de la aplicación del artículo 123 del Código Procesal</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Civil, han obtenido la calidad de “cosa juzgada”<sup>29</sup>. Así, en virtud del principio de limitación del recurso de apelación no se hace necesario pronunciamiento alguno respecto de dichos extremos no cuestionados, pues, de acuerdo a ello los temas a analizar, por esta instancia jurisdiccional guardan relación a la existencia o inexistencia de un despido inconstitucional referido a la afectación de la libertad sindical o si por el contrario el término de la relación laboral se ha debido a un despido justificado.</p> <p>SETIMO.- Que, el demandante para acreditar su versión de la existencia de despido nulo por afectación de libertad sindical presenta el siguiente material probatorio: d) El acta de constitución del sindicato de trabajadores de METALBUS S.A.,-SITRAMSA- de fecha 29 de julio de 2012, obrante a folios 08-20, mediante el cual se acredita que el actor participó en actividades sindicales y fue representante sindical, pues formó parte de la asamblea que constituyó el referido sindicato y que integró la junta directiva para el periodo 29 de julio de 2012 al 31 de julio de 2013, ostentado el cargo de secretario general.</p> <p>e) El Auto Sub Directoral número 197-2012-GR-LL-GGR/GRTPE-DPSC-SDNCRG, de fecha 8 de agosto de 2012, de folios 21, insertado por la demandada a folios 104, mediante el cual se acredita que se resuelve tener por registrada a la Organización Sindical denominada: “SINDICATO DE TRABAJADORES DE B. -SITRAMSA”; y se registra que su primera junta directiva ejercerá funciones durante el periodo 29 de Julio de 2012 al 31 de Julio de 2013, entre los cuales destaca que el actor la integra como “Secretario General”.</p> <p>f) La carta de absolución de cargos, de fecha 08 de agosto de 2012, de folios 7, en la cual se aprecia que el demandante niega la imputación de los cargos realizados y señala que en realidad le están imputando las supuestas faltas ante la negativa de dejar sin efecto el sindicato que habían constituido, lo cual implica la afectación de la libertad sindical.</p> <p>OCTAVO.- Por su parte la entidad demandada para acreditar la existencia de su tesis de despido referido a la imputación de la causa justa establecida en el artículo 25, inciso a) de la LPCL<sup>30</sup> presenta el siguiente material probatorio:</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p>c) La carta de pre aviso de despido, de fecha 03 de agosto de 2012, obrante a folios 97 -100, que ha sido insertada por el actor a folios 03-06, en la cual se aprecia que le cursó al actor la referida carta de pre aviso de despido imputándole la causa establecida en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL. Las razones que señala son que durante el desempeño de sus labores se evidenció falta de diligencia e irresponsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones de operador de área de estructura. Además, señalan que la imputación se encuentra detallada en el informe del Jefe de Turno del Área de Estructura, Señor Miguel Ángel Medina Palma, el mismo que no aparece adjuntado en la referida carta de pre aviso.</p> <p>d) La carta notarial de despido, de fecha 09 de agosto de 2012, de folios 102-103, en la cual se aprecia que se limitan a señalar que el actor no logró desvirtuar las imputaciones realizadas en la carta de pre aviso de despido. c) El Auto Sub Directoral número 197-2012-GR-LL-GGR/GRTPE-DPSC-SDNCRG, de fecha 8 de agosto de 2012, de folios 104, insertado por el demandante a folios 21, mediante el cual se acredita que se resuelve tener por registrada a la Organización Sindical denominada: “SINDICATO DE TRABAJADORES DE METALBUS S.A. - SITRAMSA”; y se registra que su primera junta directiva ejercerá funciones durante el periodo 29 de Julio de 2012 al 31 de Julio de 2013, entre los cuales destaca que el actor la integra como “Secretario General”.</p> <p>d) El Auto Directoral Número 205 - 2012 - GR-LL- GRTPE - SGPSC - SDNCRG, de fecha 20 de Agosto de 2012, de folios 105, mediante el cual se resuelve: “Cancelar el Registro de la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE METALBUS S.A. - SITRAMSA.</p> <p>NOVENO.- Que el artículo 23,5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley número 29497, prescribe: “En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”; pues, por un lado, ello nos permite valorar de manera conjunta el material probatorio aportado por las partes del proceso y con ello obtener indicios que permitan presumir la existencia de un hecho lesivo alegado, que en el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>presente caso está referido a la existencia de un despido nulo por afectación de la libertad sindical y, por otro lado, le impone al demandado la obligación de aportar elementos suficientes que permitan demostrar que existe una justificación objetiva y razonable de las decisiones adoptadas y si estas son proporcionales, el mismo que en el caso materia de litis está referido a la alegación de la existencia de un despido justificado.</p> <p>DECIMO.- Que, en función al material probatorio aportado al proceso que guarda relación con los sustentos impugnatorios formulados por la demandada, y que se encuentran descritos en los considerandos Séptimo y Octavo de la presente resolución, este colegiado concluye que en efecto el despido del actor tuvo como motivación su participación en actividades sindicales y su calidad de dirigente sindical, esto es Secretario General, pues, la constitución del sindicato fue realizada con anterioridad al inicio del procedimiento de despido que se inició con la carta de preaviso de despido cursada al actor el 03 de agosto de 2012, lo cual implica que la demandada al tener conocimiento de la constitución del sindicato SITRAMSA decidió realizar determinados actos con la finalidad de desintegrar la referida organización sindical, por lo cual, procedió a imputar causas a los dirigentes sindicales como medios disuasivos, pues no existe en estos autos una explicación razonable que explique la actitud de la mayoría de los trabajadores que formaron la organización sindical para solicitar la disolución de la misma a los pocos días de haber solicitado su inscripción, ya que como se encuentra acreditado en estos autos la constitución del sindicato fue realizada el 29 de Julio del 2012, su registro ante la autoridad administrativa de trabajo se produjo el 08 de Agosto del 2012 y su cancelación se materializó el 20 de Agosto del 2012, por lo que, la secuencia de los hechos nos llevan a colegir de la existencia de una fuerte presión empresarial para lograr una decisión extintiva del sindicato para lograr una decisión de esa naturaleza, mas aun cuando es precisamente el actor, uno de los fundadores del sindicato, que en efecto no participó en la decisión de disolución del mismo, porque a dicha fecha ya había sido despedido, no siendo tampoco razonable admitir que la demandada no haya tenido conocimiento de la formación del Sindicato en comento.</p> <p>UNDECIMO.- Que no debe de perderse de vista que corre en autos, la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>"Medida de Actuación Inspectiva-Requerimiento" (sic) de fojas 22-29, donde se aprecia que la autoridad de trabajo en los actos de fiscalización consideró conveniente actuar las declaraciones de los trabajadores Rolando Negreiros Alva; Gabriel Tigal Carrillo; Francisco Dario Lizárraga Gutiérrez; Marco Antonio Zavaleta Vargas y Juan Carlos</p> <p>Lázaro García, quienes señalaron: “ (...) que con fecha 29 de julio de 2012, con otros compañeros de trabajo coincidieron en formar un sindicato, contando los manifestantes con cargos directivos; y posteriormente al inicio de la semana el Gerente De La Empresa el señor Eduardo Farfán Arenas, convocó a los integrantes del sindicato a una reunión en el salón de reuniones, donde de manera expresa les comunicó que si no renunciaban al sindicato iban a ser despedidos, entregándoles unos documentos de renuncia elaborados por la propia empresa y entregados a su persona por intermedio de la oficina de recursos humanos, donde dada la presión impuesta por el gerente procedieron a firmarlos, para posteriormente al día siguiente con la presencia de un notario procedieron a firmar un documento dirigido a la autoridad administrativa de trabajo (...);” asimismo, actuó las manifestaciones de los Señores José Alberto Zamora Gutiérrez, con Documento Nacional de Identidad número 45718001, en calidad de testigo como ex trabajador de la Empresa demandada, y dirigente sindical quien manifestó que, el día 29 de Julio de 2012 con un grupo de compañeros de trabajo se reunieron en asamblea general y formaron un sindicato de trabajadores, recayendo en su persona el cargo de directivo de Secretario de Organización Sindical, luego el día 03 de Agosto del 2012, estando laborando fue llamado a la oficina de gerencia, para que en reunión con los gerentes de la empresa los señores Eduardo Farfán y Jorge Brando, éstos le ofrecieran dinero en la suma de S/. 10,000.00 nuevos soles, más bonos, con la finalidad que firme su carta de renuncia, y al no aceptar lo retiraron acompañado de un vigilante, sin ninguna justificación y al día siguiente le dejaron bajo su puerta un documento de pre-aviso de despido, con imputaciones falsas, que luego de hacer su descargo le han remitido su carta de despido con las mismas imputaciones falsas”; y la manifestación del Señor Carlos Fernando Capristan García, identificado con Documento Nacional de Identidad número 18840976, también en calidad de Testigo como ex Trabajador de la Empresa demandada y dirigente sindical, quien</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>manifestó, que también que luego de constituido el sindicato en asamblea general (29 de julio de 2012) se formó el sindicato de trabajadores (..); y el 06 de agosto de 2012, por intermedio del ingeniero Flavio Flores, le comunica que el Señor Brando, gerente de la empresa lo estaba mandando llamar, y al asistir le comunicó de manera directa que hasta dicha fecha necesitaban sus servicios, alcanzándole una carta de renuncia voluntaria y documentos para que los firmara; asimismo, el gerente le manifestó que no quería dentro de la empresa la existencia de un sindicato, pues, sus proveedores de chasis Mercedes Ben, no querían trabajar con sindicato y que en ninguna de sus plantas de todo el mundo hay un sindicato. Asimismo, la señorita Zaira se acercó con una carta de preaviso de despido, entregándola en las manos, en la que le imputaban una serie de calumnias y falsedades, y encarando al gerente, éste le manifestó que era un tema de abogados y no de su persona. Finalmente propuso reunión para el día siguiente, con los cuatro propulsores del sindicato, a fin de saber que pensaban como sindicato y cuál iba a ser su línea de acción como sindicato, reunión que se llevó a cabo de manera cordial, pero sin embargo, al día siguiente le llegó su carta de despido. De cuyas manifestaciones se advierte que efectivamente conforme se viene señalando la demandada si tuvo conocimiento de la formación del sindicato en su empresa y que adoptó medidas intimidatorias hacia los dirigentes de la organización sindical, las cuales concluyeron con su despido, tal como lo argumentaron cada uno de los trabajadores y ex trabajadores que fueron considerados en sus manifestaciones por la autoridad administrativa de trabajo para la acreditación de los hechos materia de inspección, y con la cual se requirió a la demandada B.: “1. Cumplir con las normas laborales respecto a la contratación de trabajo a tiempo indeterminado, evitando contratar a sus trabajadores mediante contratos modales cuando no existe la causa objetiva que determina esta contratación excepcional; 2. Dejar de realizar actos de interferencia que atenten contra el derecho a la libertad sindical de los integrantes del sindicato SITRAMSA S.A.; 3. Dejar sin efecto las sanciones contra los trabajadores Juan Carlos Rojas Aranda y César Tony Tizza De La Cruz, y demás integrantes de la directiva e integrantes del sindicato, puesto que, estos trabajadores se encuentran protegidos por el fuero sindical.”</p> <p>DUODECIMO.- Que, en cuanto a la existencia de un motivo razonable</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>distinto al hecho lesivo, la demandada basa su defensa en la comisión de falta grave que habría justificado el despido del trabajador; sin embargo, la carta de pre despido de fojas 3, que imputa las faltas graves previstas en los incisos a) y h) del artículo 25 del LPCL, no acredita ni prueba los hechos configuradores del "grave incumplimiento de obligaciones laborales", ni de la "reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes relacionadas con las labores", habiéndose acotado por la accionada (específicamente a folios 4), que existiría un informe presentado por el Jefe de Turno del Área de Estructura. Señor Miguel Ángel Medina Palma, documental que no aparece adjuntado a la carta de pre despido como anexo, y en el cual se habría puesto en conocimiento de la Gerencia el incumplimiento de sus obligaciones laborales, del cual sólo se hace referencia, afectándose de este modo el derecho de defensa del actor, al no haber tenido conocimiento de los hechos concretos en virtud de los cuales su actuar habría constituido una falta grave, informe que tampoco corre en autos; por lo que, no existe medio probatorio alguno que determine los actos imputados al actor, ni tampoco existe material probatorio determinante del cual se pueda advertir fehacientemente que el actor incurrió en las causales de inobservancia del reglamento interno de trabajo, negligencia en el cumplimiento de sus funciones, la impuntualidad reiterada, lo que nos permite concluir que la demandada no ha probado la existencia de un "motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado"; por lo que, la presunción referida al acto lesivo alegado y probado por el actor, se consolida y crea plena convicción judicial sobre el "hecho a probar", esto es el despido lesivo por actos contrarios a la libertad sindical, lo cual nos permite concluir que la decisión estimatoria de la demanda resulta ser correcta.</p> <p>DECIMO TERCERO.- Que, en síntesis existe evidencia de que al actor en representación de los intereses colectivos encargado por sus compañeros de trabajo le fueron negadas el ejercicio de actividades sindicales por la demandada, pues se vulneró con el despido que fue objeto su derecho a ejercer su libertad sindical, derecho constitucionalmente reconocido y protegido a la luz del artículo 2 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo31, Texto Único Ordenado que fue aprobado mediante Decreto Supremo número 010-2003-TR32, derecho que también ampara la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>realización de actividades sindicales dirigidas a la fundación de organizaciones sindicales, en actos de representación colectiva o en actos de promoción de la vida y la organización sindical, como la defensa y reclamos en torno a los derechos de los afiliados. En el mismo sentido lo interpreta ésta judicatura Libertena, pues en el caso 0093-2012-0-1618-JM-LA-01, al interpretar los Convenios Colectivos 87 y 98 de la OIT señala lo siguiente: “en cuyo artículo 1 señala: “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.; 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”, normas internacionales que fueron ratificados por el Estado Peruano a través de las Resoluciones Legislativas números 13281 y 14712, del 02 de Marzo de 1960 y del 13 de Marzo de 1964 respectivamente; la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobado por Resolución Legislativa número 13282, del 15 de Diciembre de 1959 (artículo 23); Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” aprobado a través del Decreto Ley número 22231, del 11 de Julio de 1978 (artículo 16); Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, aprobado mediante Resoluciyn Legislativa número 26448, del 07 de Mayo de 1995 (artículo 8); y, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado mediante Decreto Ley número 22129, del 29 de Marzo de 1978 (artículo 8); disposición que sin duda integra la Constitución Laboral, y que sirve de parámetro para interpretar cualquier otra norma interna, sobre la materia, inclusive la norma Constitucional, en virtud a la Cuarta Disposición Final de la Constitución<sup>33</sup>, y que permite calificar como sumamente grave la conducta empresarial de tomar represalias contra un trabajador por participación en actividades sindicales, peor aún si dicha represalia se traduce en un despido.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>DECIMO CUARTO.- Que, en este sentido, dicho acto resolutorio (despido), resulta inválido y habilita una tutela restitutoria traducida en la reposición en el puesto de trabajo, tal como lo acuerda el inciso a) del artículo 29 de la LPCL35. Demás está citar el artículo 28 de la Constitución y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que garantizan a todo trabajador el pleno ejercicio de sus derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Sin duda un despido con las connotaciones como las que se analizan tiene carácter discriminatorio porque lesiona además el convenio Organización Internacional de Trabajo número 111, cuyo artículo 1 prescribe: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados; 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también a las condiciones de trabajo”. Por lo que, una actitud de represalia por razones del ejercicio de la libertad sindical, constituye un motivo prohibido grave que afecta el núcleo más sensible de la persona humana, pues procura anular su libertad en general y su libertad asociada a procurar la tutela de sus derechos laborales, valor que forma parte central de toda sociedad democrática organizada en torno al Estado Constitucional y Social.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Fuente: Expediente N° 00096 2012 0 1610 JP LA 01; Juzgado Mixto Permanente La Esperanza.**

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango alta y muy alta calidad, respectivamente.



		<p><i>tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple.</b></i></p>											
<b>Descripción de la decisión</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. <b>Si cumple</b></i></p>				<b>X</b>							

Fuente: Expediente N° 00096 2012 0 1610 JP LA 01; Juzgado Mixto Permanente La esperanza.

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango muy alta y alta calidad, respectivamente.

## Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO NULO; EXPEDIENTE N° 00096-2012-0-1610—JM-LA-01; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD – LA ESPERANZA. 2023** 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, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.

Trujillo, marzo del 2023



---

**Cruz José Valladares Mendoza**  
**Código N° 1606131009**  
**DNI N° 33567556**

### Anexo 7. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	Año 2021								Año 2022							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X	X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X	X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X	X											
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Información						X	X									
7	Recolección de datos						X	X									
8	Presentación de resultados								X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									X	X						
10	Redacción del Informe preliminar											X					
11	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
12	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X		
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
14	Redacción de artículo científico															X	

Fuente: Reglamento de investigación Versión 12

## Anexo 8. Presupuesto

<b>Presupuesto desembolsable (Estudiante)</b>			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Suministros (*)</b>			
• Impresiones	0.50	144	72.00
• Fotocopias	0.10	264	26.40
• Empastado	70.00	03	210.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	11.00	01	11.00
• Lapiceros	1.00	4	4.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50.00	4	200.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información	40.00	4	160
<b>Sub total</b>			
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			683.40
<b>Presupuesto no desembolsable (Universidad)</b>			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
<b>Servicios</b>			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/.)</b>			1335.40

(\*) Pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del trabajo

# INFORME DE INVESTIGACIÓN

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

4%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo