



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO Y OTROS; EXPEDIENTE N° 05519-2019-0-
2001-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DE PIURA - PIURA.
2023**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

JIMENEZ YENG, CARLOS RICHARD

ORCID: 0000-0001-6092-318X

ASESOR

KODZMAN LOPEZ, MARCO ALDRIN

ORCID: 0000-0001-8228-979X

PIURA – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Jiménez Yeng Carlos Richard

Orcid: 0000-0001-6092-318X

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Piura, Perú

ASESOR

Kodzman López, Marco Aldrin

ORCID: 0000-0001-8228-979X

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

JURADO

Barraza Torres Jenny Juana

Orcid: 0000-0002-0834-4663

Centeno Caffo, Manuel Raymundo

Orcid: 0000-0002-2592-0722

Gonzales Trebejo Cinthia Vanessa

Orcid: 0000-0001-6931-1606

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. BARRAZA TORRES JENNY JUANA

Presidenta

Dr. CENTENO CAFFO, MANUEL RAYMUNDO

Miembro

Mgtr. GONZALES TREBEJO CINTHIA VANESSA

Miembro

Mgtr. KODZMAN LÓPEZ, MARCO ALDRIN

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía espiritual y protegerme siempre.

Carlos Richard Jiménez Yeng

DEDICATORIA

A mi familia por su infinito apoyo.

Carlos Richard Jiménez Yeng

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05; Distrito Judicial de Piura - Piura. 2023?. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad; despido, desnaturalización de contratos, indemnización, y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the judgment of first and second instance on arbitrary dismissal and others, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 05519-2019-0-2001-JR-LA- 05; Judicial District of Piura - Piura. 2023?. The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of a quantitative-qualitative type, descriptive exploratory level, and a non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by convenience sampling. Observation and content analysis techniques were used to collect the data, and a checklist validated by expert judgment as an instrument. The results revealed that the quality of the expository, considering and decisive part, belonging to: the judgment of first instance was of rank: very high, very high and very high; and of the sentence of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: quality; dismissal, denaturalization of contracts, compensation, and judgment.

ÍNDICE GENERAL

Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador y asesor.....	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice general	viii
Índice de resultados	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
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
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Bases teóricas	6
2.2.1. El Proceso	6
2.2.1.1. Funciones del proceso.....	6
2.2.2. El proceso laboral	6
2.2.2.1. El proceso laboral abreviado	6
2.2.2.2. El proceso laboral ordinario.....	6
2.2.2.3. Principios laborales.....	7
2.2.3. La pretensión	9
2.2.3.1. Concepto	9
2.2.3.2. Elementos	9
2.2.4. La teoría del caso	9
2.2.4.1. La demanda.....	10
2.2.4.2. La contestación de la demanda	10
2.2.4.3. Elementos de la teoría del caso.....	10
2.2.4.4. Características de la teoría del caso	10
2.2.5. La prueba	10
2.2.5.2. El objeto de la prueba	11
2.2.5.3. La carga de la prueba.....	11
2.2.5.4. Regulación de la prueba	11
2.2.6. La sentencia	11

2.2.6.1.	Concepto	11
2.2.6.2.	Estructura de la sentencia	12
2.2.6.3.	Clases de sentencias.....	12
2.2.6.4.	El principio de motivación.....	13
2.2.6.5.	El principio de congruencia	13
2.2.6.7.	La sana critica	13
2.2.6.8.	Las máximas de la experiencia	13
2.2.7.	Recuso de apelación	14
2.2.7.1.	Concepto	14
2.2.7.2.	Fines.....	14
2.2.7.3.	Tramite.....	14
2.2.8.	El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral	15
2.2.8.1.	Principios del derecho del trabajo.....	15
2.2.8.2.	Sujetos del Contrato de Trabajo.....	17
2.2.8.3.	Elementos del Contrato de Trabajo.....	17
2.2.9.	Despido	18
2.2.9.1.	Definición	18
2.2.10.	El despido arbitrario	19
2.3.	Marco conceptual	20
III.	HIPÓTESIS	21
IV.	METODOLOGÍA.....	22
4.1.	Tipo y nivel de la investigación.....	22
4.2.	Diseño de la investigación.....	23
4.3.	Unidad de análisis	24
4.4.	Definición y operacionalización de la variable e indicadores	25
4.5.	Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	26
4.6.	Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	27
4.7.	Matriz de consistencia lógica	29
4.8.	Principios éticos	31
V.	RESULTADOS	32
5.1.	Resultados	32
5.2.	Análisis de los resultados.....	36
VI.	CONCLUSIONES.....	40
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
	ANEXOS	48
	Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N°	49

Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	85
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	92
Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	97
Anexo 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias.....	105
Anexo 6. Declaración de compromiso ético y no plagio.....	208
Anexo 7. Cronograma de actividades.....	209
Anexo 8. Presupuesto.....	210

ÍNDICE DE RESULTADOS

Calidad de la primera sentencia – expedida por: Quinto Juzgado De Trabajo Transitorio
De Piura 42

Calidad de la segunda sentencia – expedida por: Sala Laboral Permanente de Piura
(Tribunal Unipersonal)..... 44

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El impacto del despido arbitrario o ilegal al que aludimos en el párrafo precedente radica en que el empleador, mediante la privación del trabajo a una persona, procede a expulsarla de una esfera social y culturalmente decisiva, es decir de una situación compleja en la que a través del trabajo ésta obtiene derechos de integración y de participación en la sociedad, en la cultura, en la educación y en la familia. Por esta razón, la institución jurídica del despido (lícito o ilícito) cala profundamente en el sentir de la sociedad, debido a que aquel trabajador que es afectado con esta decisión empresarial ve truncadas sus expectativas de realización, así como las de su familia.

El despido arbitrario en el Perú, se da cuando el empleador, sin causa justificada, despide al trabajador, no está demás decir que la supuesta causa siempre es un acto que el empleador maneja con la finalidad de quitar de su empresa un trabajador que le es incómodo.

La indemnización entendida como uno de los mecanismos de protección contra el despido arbitrario busca -en sentido estricto- reparar el daño ocasionado por la lesión del derecho al trabajo (en su dimensión de permanencia en el empleo), es muy cuestionable sostener que el referido despido únicamente lesiona este derecho (lo que traería como consecuencia hablar de un solo daño) o que la LPCL regula una reparación integral (cobertura de todo tipo de daño), dado que un trabajador es un ente que concentra una diversidad de derechos que, dependiendo cada contexto, requieren una adecuada valoración (Ojeda, 2021).

Desde otro punto de vista, el despido arbitrario como conducta antijurídica puede -y de hecho así ocurre muchas veces en el mundo de los hechos afectar varios derechos en momentos distintos o ser el desencadenante para la concreción de perjuicios en agravio del trabajador.

Así mismo es sabido que las consecuencias del despido arbitrario, pueden presentarse en cada caso como el daño moral o lucro cesante y, de ese modo, procurar una tutela que, inspirada en los valores que fundamentan todo Estado Social de Derecho, permita a los trabajadores gozar de una reparación integral si es que hubo afectación de derechos fundamentales diferentes al derecho al trabajo.

En virtud de esta lesión el trabajador debe recurrir a la instancia judicial respectiva que es el juzgado de trabajo, en el caso peruano la situación del trabajador es bastante incierta,

los regímenes laborales no son homogéneos, cada uno tiene una modalidad diferente. Se entiende por administración o sistema de justicia el conjunto de normas, instituciones y procesos, formales e informales, que se utilizan para resolver los conflictos individuales y sociales que surgen como consecuencia de la vida en colectividad, así como las personas que forman parte de dichas instituciones o participan en tales procesos (Gil, 1999)

1.2. Problema de investigación

¿Cuál es la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05; Distrito Judicial de Piura - Piura. 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. General

Determinar la calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05; Distrito Judicial de Piura - Piura. 2023?

1.3.2. Específicos

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

En nuestra realidad, muchas empresas, ante la baja de demanda de sus productos, están optando por reducir personal, algunas de estas recurren a medios lícitos, y otras lamentablemente señalan causas inexistentes, difíciles de probar, estos despidos son los que se denominan despidos arbitrarios, frente a los cuales el trabajador debe recurrir ante la autoridad competente para que su caso sea resuelto por la vía legal.

Frente a esta situación el trabajador debe hacer valer sus derechos recurriendo a los servicios de un abogado laboralista o pidiendo el apoyo de la sunafil. Para quienes nos encontramos estudiando derecho este tema es de mucho interés pues en nuestra carrera nos vamos a encontrar frente a temas como el que presentamos y por ello conocerlos nos va a servir de mucho. Por ello si bien nuestro aporte doctrinario no será mucho, esperamos que futuras investigaciones lo enriquezcan con nuevos aportes.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Ordóñez (2020) investigó acerca de: *La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador* concluyendo en lo siguiente: a) Sin duda dentro de la relación laboral, existe vulnerabilidad por parte de la clase obrera, quienes por procurar cuidar su trabajo o por obtener una indemnización que consideran es la correcta, aceptan situaciones que no consideran ningún tipo de derechos; ante lo cual, existe la necesidad de brindar mayor información y protección a los trabajadores, quienes deben luchar por el cumplimiento de los derechos que la ley les confiere; b) En procesos judiciales cuya pretensión es la reparación de un daño, tal como el que fue materia de análisis, no se consideran los medios doctrinarios necesarios para que exista una reparación integral como tal, sino únicamente se enfocan en el carácter pecuniario, confiando en que el Juez en su resolución considere los demás elementos del principio de reparación integral, a pesar de no ser solicitados; en razón, de la excepción de no ser una resolución extrapetita que es aplicable únicamente cuando existen daños extrapatrimoniales.

A nivel nacional

Ojeda (2021) presentó su investigación titulada «Indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de un despido arbitrario. fundamentos acerca de su viabilidad en nuestro ordenamiento jurídico»; su objetivo fue: análisis del despido como causa de extinción del vínculo laboral, sus conclusiones fueron: 1) Cuando un trabajador es despedido de modo arbitrario se lesiona su derecho al trabajo, en la dimensión de conservar su puesto de empleo («derecho específico»). Asimismo, dado que el trabajador ejerce otros derechos que no nacen de la relación laboral («derechos inespecíficos»), cuando este padece la arbitrariedad del empleador materializada en el despido arbitrario se afectan - según el caso concreto- otros derechos que pertenecen al segundo grupo; 2) Sobre la protección frente al despido arbitrario en Sudamérica, queda claro que en Ecuador y Colombia su sistema jurídico de «despido causado» permite que sea viable la exigencia judicial de indemnizaciones adicionales. De otro lado, pese a que en el Uruguay su sistema jurídico contempla un «despido libre», la exigibilidad de indemnizaciones adicionales también

resulta viable, al amparo de las instituciones de la responsabilidad civil y el abuso de derecho; 3) Todo despido arbitrario encierra en sí mismo un daño moral, puesto que este último está estrechamente ligado con la dignidad del ser humano, pilar de todo Estado Social y Democrático de Derecho. Esto equivale a decir que, además de la indemnización que correspondiera por el despido arbitrario, es viable exigir, sin necesidad de probanza (in re ipsa), el pago de una indemnización por daño moral; 4) Pese a lo dispuesto en los artículos 34 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, sí es viable reclamar indemnizaciones adicionales a causa del despido arbitrario, debido a que existe un fundamento axiológico y normativo. El primero de ellos, está compuesto de la dignidad del ser humano, la posibilidad de que este se realice a partir del empleo y la necesidad de conservar un sentido de justicia en las relaciones laborales; mientras que el segundo está compuesto por el bloque de constitucionalidad, el principio de reparación integral y el abuso de derecho.

A nivel local

Tejada (2021) presentó su investigación titulada “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza frente al despido arbitrario: Una reforma necesaria”. Su objetivo fue: Proponer una reforma legislativa en el sentido que todos los trabajadores sin distinción alguna del cargo que ocupen sean protegidos por el derecho a la estabilidad en el cargo, es una investigación de tipo y nivel descriptivo; llegó a las siguientes conclusiones: 1) Al prescribir nuestra Constitución que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, no hace distinción alguna entre trabajadores ordinarios con los trabajadores de confianza, en consecuencia, la indicada protección comprende a todos los trabajadores sin excepción alguna, pues todos deben de gozar de los mismos derechos y obligaciones respecto a dicha protección prescrita en nuestra Carta Magna; 2) el D.S. 003-97-TR, TUO de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, NO ha prescrito como causal justa de despido la “pérdida de confianza”, siendo que las ÚNICAS causas por las cuales un trabajador, sea de confianza o no, pueda ser despedido de forma justa, son: por la capacidad del trabajador (artículo 23° del D.S. 003-97-TR) o por inconductas laborales (artículo 24° del D.S. 003-97-TR), las cuales pueden ser: por comisión de falta grave (artículo 25°), comisión de delito doloso (artículo 27°) o por inhabilitación (artículo 28°), por tanto, el trabajador de confianza solo puede ser despedido por alguna de dichas causales, siempre que estas sean debidamente acreditadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El Proceso

Para Prieto & Fernandez (2011) el proceso es, el conjunto de actividades reguladas por el Derecho procesal, que realizan las partes y el tribunal, iniciado por una petición de otorgamiento de justicia a la Jurisdicción, para alcanzar una sentencia o acto por el cual el Estado realiza su deber y su derecho de defensa del orden jurídico objetivo privado, que implica la protección del derecho o del interés del justiciable, que se ampara en tal derecho objetivo.

2.2.1.1. Funciones del proceso

A decir de Matheaus (2012) quien distingue en el proceso una doble función, la pública de hacer efectiva la voluntad de la ley, y la función privada de satisfacer los intereses de las partes; pero especialmente se destaca su carácter instrumental para componer y solucionar conflictos sociales.

2.2.2. El proceso laboral

Según Rosales, García, & Durán (2019) para que exista una adecuada aplicación del Derecho Laboral, el empleador debe brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar comfortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindar las indemnizaciones en los casos que así lo requieran y respetar los derechos sindicales de los trabajadores.

2.2.2.1. El proceso laboral abreviado

Según Alarcon (2012) reconoce al proceso abreviado laboral como “un proceso que se caracteriza por reducir la duración de actos procesales innecesarios, por lo que se concentra los mismo en base al principio de economía procesal, de esta manera el proceso laboral abreviado en la NLPT privilegiara resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible, invocando al principio de celeridad procesal”.

2.2.2.2. El proceso laboral ordinario

El proceso ordinario laboral es el proceso típico, el más recurrente de los procesos regulados en la NLPT y, por ende, es el que absorbe la mayor carga procesal.

Cabe indicar que este tipo de proceso es de carácter general, dado que se aplica para resolver una gran diversidad de conflictos jurídicos; a diferencia de lo que ocurre con procesos laborales especiales, los cuales constituyen excepciones que se han previsto en la ley debido a la peculiar naturaleza de los asuntos que se tramitan dentro de los mismos (Huamaán, 2012)

2.2.2.3. Principios laborales

Según la sentencia del Exp. N° 0008-2005-PI/TC, los principios del Derecho del trabajo son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuentes de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

A. Principio de concentración

Por medio de este principio se implica reunir el máximo de actos en el mínimo de diligencias Pasco (1997) esto se traduce en que hoy las actuaciones se concentran estrictamente en las audiencias.

El principio de concentración persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos de que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión; a su vez, el principio de concentración se encuentra íntimamente relacionado con el principio de inmediación debido a que solo la acumulación de los actos procesales permite darle factibilidad a la necesaria presencia del órgano jurisdiccional (Toyama & Higa, 2013)

B. Principio de celeridad

Montoya citado por Alarcon (2012) indica que el principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación.

La oralidad guarda una estrecha relación con la inmediación, al punto que “se afirma que permite su concreción a consecuencia de ello es el hecho que, la necesaria presencia del juzgador en el desarrollo del proceso oral, le permitirá alcanzar certeza sobre los hechos no solo a consecuencia de los medios de prueba ofrecidos sino, además, de las reacciones y actitudes de las partes en el proceso que constituyen verdaderos medios de acercarse a la realidad verdadera de los hechos, sobre los cuales el juez deberá aplicar el derecho” (De Los Heros, 2010)

C. Principio de Veracidad

Toyama & Vinatea (2012) señalan:

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 injusta.

D. Principio de Economía Procesal

En razón de este al principio los procesos laborales deben tramitarse en el menor tiempo posible, para lo cual necesita el menor número de actos procesales y que el plazo en que se lleva a cabo cada uno sea corto; debiéndose tener presente además que dicho principio está relacionado con el principio de celeridad y concentración, ya que conforme estos principios sean eficaces, la economía procesal será altamente eficaz. (Alarcon, 2012)

E. Principio de oralidad

Se constituye en el principio esencial del nuevo proceso laboral; sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios Toyama & Vinatea (2012) Dinamiza y potencia todo el sistema permitiendo hallar la verdad material.

La finalidad de este principio es conseguir que los procesos se terminen en un menor plazo, por ello se evita en la proliferación de documentos, cuyo motivo en vez de ayudar a una pronta solución hacían engorroso el proceso.

F. Principio de Irrenunciabilidad de derecho

El Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0008-2005-PI/TC establece: que además de lo ya revisado también tienen carácter de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos al comprender el estándar mínimo de derechos que todo Estado debe garantizar a sus ciudadanos. Por lo que, tal y como lo indica el artículo V del Código Civil, la renuncia a tales derechos sería nula y sin efecto legal alguno.

Por otro lado, la sentencia citada establece que El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3)

Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

En paralelo, la referida sentencia precisa el que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma, la misma que suple o interpreta una voluntad no declarada y que, al mismo tiempo, otorga a los trabajadores la posibilidad de disponer sobre la conveniencia de un derecho dentro del marco de la Constitución y la ley; o de una norma taxativa, en tanto que es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral.

Siendo que la irrenunciabilidad opera en el caso de tales normas taxativas y se sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta sin bacilar (Neves, 2003)

G. Principio de continuidad

Puede indicarse que el principio de continuidad de la relación laboral impone limitaciones tanto a la contratación temporal como al despido no justificado, ya que ese principio confluye con el de causalidad, en virtud del cual la duración del contrato debe ser garantizada mientras subsista la fuente que la originó (Pacheco, 2015).

2.2.3. La pretensión

2.2.3.1. Concepto

La pretensión es el pedido concreto y específico, realizado por un justiciable, de un determinado pronunciamiento jurisdiccional dirigido a la satisfacción de tal solicitud. Así mismo cabe indicar que la pretensión tiene una relación directa con el tipo de proceso en el cual debe resolverse, y este último a su vez, se adecúa a la naturaleza de la primera (Matheus, 1999)

2.2.3.2. Elementos

Los elementos de la pretensión de acuerdo a Matheus (1999) son:

- El objeto, también llamado petitum o petitorio.
- El título, también llamado causa petendi o causa de pedir

2.2.4. La teoría del caso

Pamer citado por Higa afirma que la teoría del caso es la combinación de dos aspectos: lo sucedido y las consecuencias jurídicas de lo sucedido a lo que debe agregarse el material probatorio que permita acreditar tal versión en el proceso (Higa, 2018).

2.2.4.1. La demanda

La demanda, como primer acto procesal, tiene una trascendental importancia en el desarrollo de la relación jurídica procesal. Ese, su carácter principal, de tantas proyecciones en el proceso, explica y justifica las exigencias del contenido y forma que prescribe la ley, en ella, para admitirla como tal. Debe de observarse, entonces, los requisitos generales y específicos según corresponda, así como los anexos respectivos, los que serán calificados por el Juez (Grández, 2005).

2.2.4.2. La contestación de la demanda

La contestación es el acto procesal del demandado en el que se opone a ella, total o parcialmente, principalmente a los hechos o pretensiones y por medio del cual él pide que se dicte sentencia desestimatoria, parcial o total. Es decir, que el demandado hará suya una actitud de defensa, de negación misma de la pretensión del actor, entendiendo por defensa “la contestación de la pretensión fundada en la negación del elemento de hecho o de derecho de la razón de la pretensión” (Artavia & Picado, 2018).

2.2.4.3. Elementos de la teoría del caso

La contemplan tres aspectos: fáctico (relato de hechos), probatorio (acreditación de los hechos) y jurídico (subsunción del hecho a la norma).

2.2.4.4. Características de la teoría del caso

Vinatea (2014) citando a Lorenzo, indica que:

La construcción de la teoría del caso, para ser creíble – que es un requisito esencial de la misma – debe cumplir tres sub requisitos: (i) Debe ser simple; (ii) No debe ser contradictoria; (iii) Debe ser consiente. Lo primero porque la simplicidad contribuye y es la base de la credibilidad. Lo segundo, porque más allá de la afectación de la credibilidad, la contradicción llevará al despliegue de actividad probatoria necesaria y, lo tercero, porque la teoría del caso debe construirse sobre los elementos que se han logrado obtener en el caso y no en fantasías o supuestos inexistentes.

2.2.5. La prueba

2.2.5.1. Concepto

Carrion (2000) señala que “la prueba no se llama solamente al objeto que sirve para el conocimiento de un hecho, sino al conocimiento mismo suministrado por tal objeto”

2.2.5.2. El objeto de la prueba

Según Fernández (2008) dice que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho.

2.2.5.3. La carga de la prueba

Por lo que la carga de la prueba puede recaer en el actor o en el demandado. “Es decir la carga de la prueba no depende solamente de la invocación de un hecho, sino de la posibilidad de producir la prueba. Debiendo indicar que la mejor capacidad probatoria de una de las partes o la índole o complejidad del hecho a acreditar en la litis, generan el traslado de la carga probatoria hacia quién se halla en mejores condiciones de probar” (Escobar, 2010).

2.2.5.4. Regulación de la prueba

La doctrina nacional dice que al hablar de prueba nos referimos a todo aquello que nos sirve para acreditar un hecho o derecho, como sería el acta inspectiva para probar el despido, todo esto con el objeto de llevar al Juzgador al convencimiento de la veracidad de los hechos que son materia del proceso (Vicuña & Santos, 2016)

El artículo 21 de la ley procesal del trabajo nos habla sobre cómo se deben presentar los medios probatorios, estos solo se pueden ser presentados durante la demanda y la contestación, por otro lado, precisa que 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.

En el segundo párrafo del artículo 21 se encuentra relacionado de forma directa con lo dispuesto el artículo 46 de la misma ley, ya que se recoge el trámite de la actuación probatoria.

2.2.6. La sentencia

2.2.6.1. Concepto

La sentencia es la decisión de mayor importancia en el proceso judicial (Schmitt, 2012) (el acto procesal de mayor trascendencia e importancia en el proceso), ello si la comparamos con las decisiones de mero trámite (decretos o decisiones de mera providencia) o con las decisiones interlocutorias (llamadas por nuestra legislación procesal como autos).

2.2.6.2. Estructura de la sentencia

a) Parte expositiva

Para Espinoza (2011) la parte expositiva debe indicar la fecha, lugar y hora en que se la dicta, la individualización de las partes procesales y la competencia del juez o tribunal. A continuación, se enuncian las pretensiones, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan, procurando ofrecerlos con lógica y en forma objetiva.

b) Parte considerativa

En esta parte el juez aplica un conjunto de reglas del derecho sustantivo; reglas que pueden estar estructuradas de modo que constituyan una institución como el contrato, el matrimonio, el delito, el acto o contrato administrativo, la responsabilidad, la imputación u otra semejante. El juez puede descubrir o crear esa estructura a partir de reglas sustanciales que le dictan la manera como debe seleccionar, entre una constelación de normas, aquellas que organizadas con algún tipo de coherencia sistémica originen un hecho institucional (Villamil, 2004)

b) Parte resolutive

La decisión final es la articulación o conjugación de muchas decisiones parciales con sus propias dinámicas y, en no pocas ocasiones, guiadas por intereses fragmentarios. Es decir, la suma de decisiones fraccionales genera un plus mediante una especie de sinergia que contribuye a la decisión final (Villamil, 2004)

2.2.6.3. Clases de sentencias

Según Rioja (2015) citando a Azula nos da una clasificación de las sentencias e indica que la clasificación de esta es muy variada y múltiple, para el autor las sentencias se clasifican en: “a) En cuanto a la forma, pueden ser escritas u orales, conforme al sistema que rijan el respectivo ordenamiento o el proceso en particular. b) Respecto a la

oportunidad en que se profieran, son de única, primera o segunda instancia, de casación y revisión. c) En cuanto a la decisión que en ellas se toma, son inhibitorias y de fondo”.

2.2.6.4. El principio de motivación

Al respecto Coing (1995), para quién el proceso está al servicio de la decisión justa del litigio. El juez se encuentra así ante dos tareas: descubrimiento de la verdad o constelación fáctica y hallazgo del derecho válido para la misma (...). De esas circunstancias resultan las reglas seguidas por el auténtico procedimiento jurídico: el proceso se orienta al mantenimiento de la paz social mediante la solución de litigios; tiene pues que dar lugar a decisiones definitivas. Tiene que servir a la consecución de la verdad y el derecho; por lo tanto, contiene un procedimiento de conocimiento objetivo, y por lo tanto también como todos los procedimientos de búsqueda de la verdad, tiene que ser revisable pero inaccesible a intromisiones no objetivas, como órdenes, consideraciones personales, etc.

2.2.6.5. El principio de congruencia

El principio de congruencia de acuerdo a Quiroz (2014) es la correlación o correspondencia que debe existir entre el contenido fáctico de los cargos, sucesiva con el escrito y concluye con la decisión final del juez. No se proporciona información respecto de la metodología aplicada.

2.2.6.6. La claridad o lenguaje jurídico en las resoluciones

Los autores Jiménez & Sancho (2021) indican que la redacción de una sentencia, por una parte, está supeditada al cumplimiento de la finalidad perseguida, da a conocer la decisión judicial y las razones que la justifican; y, por otra, debe acomodarse a las reglas convencionales de la lengua empleada y de su expresión escrita, a las generales de cualquier género literario y a las específicas del género propio de las resoluciones judiciales.

2.2.6.7. La sana crítica

La sana crítica debe ser un sistema razonable de verificación en una interpretación correcta de un hecho concreto, además, el Juez debe realizar una decisión acuciosa e imparcial, tratando de alejarse lo más posible de sus propias apreciaciones subjetivas (Cusi, 2018).

2.2.6.8. Las máximas de la experiencia

Según Alejos (2016) las máximas de la experiencia, llegan a ser el resultado de la percepción de las relaciones que existen -o que parecen existir- entre los hechos establecidos en nuestra mente, a través de un proceso de abstracción mediante la inducción de casos, llegando a crear una regla o patrón que aspira a ser generalizado, basado en el principio id quod plerumque accidit, las cosas que acurren con frecuencia.

2.2.7. Recurso de apelación

2.2.7.1. Concepto

El derecho a recurrir o impugnar una resolución es parte de las garantías constitucionales que tiene todo litigante (doble instancia). Quien se considera afectado por una sentencia o auto final interpondrá la apelación que corresponda para que la recurrida sea revisada. En la oralidad las impugnaciones deben ser presentadas en la propia audiencia y el juez debe conceder el plazo de ley, para que la apelación sea sustentada cumpliendo los requisitos de ley (Polanco, 2020)

2.2.7.2. Fines

Nuestra legislación señala que:

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”; es así que de esta forma establece que “el objeto principal de la apelación debe de entenderse dirigido al acto judicial pero, en concreto, no a las partes expositiva y considerativa de la resolución, sino únicamente a la parte dispositiva o resolutive, porque el pretendido agravio se encuentra en la decisión adoptada por el juez (Yamunaqué, 2021)

2.2.7.3. Tramite

El artículo 32 de la NLPT prescribe sobre el recurso de apelación donde indica que la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

2.2.8. El Contrato de Trabajo y la Relación Laboral

Invocando a Neves (1993) indica que “la falta de empleo formal lleva a los trabajadores a incorporarse a la legión de quienes están en el sector informal, con baja productividad y reducida contribución al avance social”.

El contrato de trabajo es “el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador” (Neves, 2003).

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 (Landa, 2017).

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” 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 (Landa, 2017)

2.2.8.1. Principios del derecho del trabajo

Pla (1998) señala que los principios del derecho del trabajo, no pueden confundirse con los principios generales del derecho, pues estos no se identifican con los principios propios de una disciplina particular.

Según Palacios (2018) dice que tales principios son exclusivos del derecho del trabajo. De ahí que su interpretación, así como aplicación en consonancia con el ordenamiento jurídico, siguen una lógica que resulta ajena a otras ramas del derecho debido al enfoque social que lo atraviesa y a la especial relación asimétrica que existe entre las partes conformadas por el empleador y el trabajador.

a. Principio del in dubio pro operario

Vicuña & Santos (2016) interpretan el principio pro operario de la siguiente forma:

El indubio pro operario es un mecanismo para compensar la dificultad probatoria del trabajador, si bien se ha limitado el indubio a la interpretación normativa, hay quienes sostienen la vigencia de este principio ante toda situación de duda; no sólo ante la duda normativa sino también la duda fáctica u oscuridad a favor del trabajador. En el derecho laboral este se materializa en el Art. 23.4 literal a) que prescribe que incumbe al demandado la carga de la prueba del pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, así como, su extinción o inexigibilidad.

El principio de interpretación favorable para el trabajador y tiene como finalidad proteger los intereses del trabajador en una relación laboral con el empleado, deduce que en caso de duda se aplicará en el sentido más favorable para el trabajador, así cuando exista duda entre normas o estas sean ambiguas o no estén claras, la interpretación que se dé a cada una de ellas será a favor del empleado, favoreciéndole como establece la ley (Cundulle, 2018)

b. El principio protector

Se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad; responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador (Pla, 1998)

c. Principio de la primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

d. Principio de irrenunciabilidad

De acuerdo a Cundulle (2018) quien indica que los derechos, beneficios, condiciones de los trabajadores no se pueden tocar ni desmejorar, ya que de hacerlo se iría ir en contra del ordenamiento jurídico. Las disposiciones Constitucionales son claras, en el sentido de que el estado se encuentra obligado en velar y garantizar la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, para que estos no se vulneren ni se desconozcan ante la sociedad y la autoridad.

a. Principio de iniciativa de parte

La iniciativa de parte señala Ticona (1998) que una persona diferente al juez, debe ejercitar el derecho de acción, interponiendo la respectiva demanda, para que el proceso se inicie. Propiamente la parte que sobreviene en demandante, es la que ejercita el derecho de acción; por consiguiente, dicha parte puede estar constituido por una o varias personas, naturales y/o jurídicas.

2.2.8.2. Sujetos del Contrato de Trabajo

- a. El trabajador:** ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo. (Romero, 2012).
- b. El Empleador:** Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de 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. Esta relación ha sido tildada de desigual en virtud de que el empleador es quien tiene mayor poder, por ello el jurado respectivo está en el deber de tutelar debidamente los derechos del trabajador.

2.2.8.3. Elementos del Contrato de Trabajo

A. Elementos Genéricos: Zavaleta (2001) indica que

En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo.

B. Elementos Esenciales: Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales:

a) Prestación personal de servicios

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa.

b) Subordinación

Boza (2000) manifiesta que la subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser

ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión. Por tanto, la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder dirección (por ejemplo, el empleador constata una infracción y no lo sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación.

c) Remuneración

El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que, con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero (Morales, 1993)

C. Elementos Típicos: Los elementos típicos, son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores.

2.2.9. Despido

2.2.9.1. Definición

El despido puede darse de forma justificada o de forma injustificada; el denominado injustificado puede ser arbitrario, nulo, incausado o fraudulento, incluso se puede mencionar al despido que lesiona otros derechos fundamentales. El despido con fraude no cuenta con un marco normativo o una legislación propia (a la vez que no se encuentra tipificado en la ley sustantiva), sino que estos conceptos nacieron a través de la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional. A continuación, se señalan los pronunciamientos más invocados al resolver casos del despido denominado fraudulento (Velasquez, 2021)

Según (De La Cruz, 2014) manifiesta que:

El despido constituye el principal medio por el cual se extingue las relaciones laborales sostenidas entre un empleador y un trabajador; por tal sentido se constituye en una de las instituciones en las que se evidencia un interés superlativo de parte de la doctrina y de la jurisprudencia por tratar de dotarla de un mayor contenido y desarrollo; el despido es una decisión unilateral del empleador este debe cumplir con requisitos diversos que lo doten de legitimidad y legalidad caso contrario devendría en un acto arbitrario que no es tolerado en un estado de

derecho; es la causal más relevante de las existentes para la terminación de la relación laboral y respecto de él se trata siempre de evitar que se emplee con abuso por parte del empleador de allí que ponga de manifiesto la capacidad del derecho para poner equilibrio en su desigualdad evidente que se hace más patente. En sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada.

2.2.10. El despido arbitrario

Se presenta cuando, el despido, no se funda en las causales antes mencionadas o cuando la causal invocada no se puede probar en juicio.

Cabe señalar que el trabajador afectado con la precitada medida tiene un plazo de 30 días hábiles de producido el despido a efectos de plantear su reclamo en la vía judicial.

Esto último también resulta aplicable para los casos de Hostilización y Despido Nulo, que se describen seguidamente.

Según Paredes (2014) manifiesta que:” El despido es arbitrario cuando el empleador no se fundó en las causas justas establecidas en la ley o habiendo alegado causa justa no es demostrable en proceso, así mismo debe considerarse como arbitrario el despido efectuado sin seguir las normas de procedimiento.”

El despido arbitrario es ilegítimo, y siempre lo será, aun cuando el ordenamiento le reconozca efectos extintivos, repárese, el pago de la indemnización no lo puede transformar en diáfano y pulcro, pues es el resultado de un acto que va más allá de un poder que sólo tiene naturaleza excepcional. Es cierto, el empleador tiene un derecho de despedir cuando alega causa justa debidamente comprobada, pero no está en su derecho despedir de manera arbitraria; mientras en el primer caso, se está frente un ejercicio regular del derecho de despedir, en el segundo, se está frente a un ejercicio irregular del mismo. Por esta razón, si el abuso en el ejercicio de un derecho ocurre cuando el sujeto ejercita su derecho de manera no prohibida por la legislación positiva, pero agravando principios del Derecho que pueden resumirse en la sana convivencia social; entonces el despido arbitrario implicará siempre un ejercicio abusivo del derecho a extinguir unilateralmente el contrato de trabajo (Paredes, 2014).

Es la decisión unilateral del empleador en virtud del cual da por resuelto extinguido el

vínculo laboral, sin que exista motivo que lo justifique (Chanamé, 2016)

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 indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

3.2. Hipótesis específicas

4.2.1. 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 indemnización por despido arbitrario y otros del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

4.2.2. 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 indemnización por despido arbitrario y otros 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 del problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que orientó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no 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).

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° 00519-2019-0-2001-JR-LA-05, que trata sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

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 operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero

empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

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

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

En términos conceptuales la calidad de rango muy alta, es equivalente a calidad total; es decir, cuando se cumplan todos los indicadores establecidos. 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 aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplican en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso existente en los expedientes

judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al instrumento de recolección de datos: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: 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 utiliza un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

5.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

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

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS; EXPEDIENTE N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DE PIURA - PIURA. 2023

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 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 indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2023?, ambas son de rango muy alta, respectivamente.
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	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 indemnización por despido arbitrario y otros, 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, indemnización por despido arbitrario y otros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	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 indemnización por despido arbitrario y otros, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

4.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, 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 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Quinto Juzgado De Trabajo Transitorio De Piura

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
									[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]
			1	2	3	4	5						
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta	38		
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta			
									[5 - 6]	Mediana			
									[3 - 4]	Baja			
									[1 - 2]	Muy baja			
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta			
		Motivación de los hechos						X		[13 - 16]		Alta	
								X		[9- 12]		Mediana	
			Motivación del derecho						X			[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				X				[5 - 6]		Mediana	
										[3 - 4]		Baja	

		decisión							[1 - 2]	Muy baja				
--	--	-----------------	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--

Fuente: anexo 5.1, 5.2, 5.3, de la presente investigación

El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, respectivamente.

Cuadro: Calidad de la sentencia de segunda instancia. Sala Laboral Permanente de Piura (Tribunal Unipersonal)

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

Fuente: anexo 5.4, 5.5, 5.6, de la presente investigación

El cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, en el expediente sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05, del Distrito Judicial de Piura, ambas fueron de rango alta, muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 1 y 2).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio De Piura (Cuadro 1).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, respectivamente

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta, respectivamente (Cuadro 1).

Lo que debe tenerse en cuenta es que el fallo debe dar respuesta a la o a las pretensiones de las partes. El Juzgador o el Tribunal debe pronunciarse sobre una o varias pretensiones, según sea el caso, ya que esto es una exigencia lógica del principio procesal de congruencia, ya que cualquier anomalía al respecto es un asunto de incongruencia (Ingunza, 2014).

Al respecto puede afirmarse que una resolución puede estar fundada en Derecho y no ser razonada o motivada, puede citar muchas normas, pero no explicar el enlace de esas normas con la realidad que se está juzgando. Por ello la fundamentación consiste en explicar y, o interpretar la norma jurídica aplicable al caso concreto que se juzga, no basta con citar ni copiar una norma jurídica, sino que debe explicar por qué e interpretar la norma jurídica que se aplica al caso juzgado o decidido (Ingunza, 2014).

Es donde debe recogerse el relato fáctico de la actuación del proceso para justificar posteriormente la calificación jurídica; en cuanto que de los hechos probados derivará si la actuación de las partes. Es una mera relación de hechos en los que no se debe

hacer constar ninguna valoración jurídica, sino simplemente los hechos de manera clara, concisa y descriptiva, extraídos de las pruebas practicadas en el juicio oral (Ramirez Bejerano, 2010).

A diferencia de la motivación fáctica y la necesidad de la prueba judicial, la exigencia de que la motivación esté fundada en derecho posee un mayor desarrollo conceptual. Hoy tanto en la Doctrina como en los Tribunales, existe un especial interés por acotar las exigencias que garantizan la racionalidad jurídica de la justificación del elemento jurídico en la sentencia (Ingunza, 2014).

Así mismo la motivación valoración de las pruebas exige la concurrencia de dos operaciones intelectuales. Primero, la descripción expresa del material probatorio en el que se fundan las conclusiones a que se arriba, consignando el contenido de cada elemento de prueba. Segundo, su evaluación, tratando de demostrar su vinculación racional con las afirmaciones o negaciones de hecho que se realicen en la sentencia, todo explicado de modo entendible por cualquier persona común (Ramirez Bejerano, 2010).

En esta parte, el juez debe enlazar su decisión con el conjunto de normas vigentes, para de este modo garantizar que la decisión y su correspondiente justificación sean jurídicas por estar y venir apoyadas en normas del ordenamiento jurídico vigente; si el juzgador quiere que la justificación de la decisión sobre el juicio de derecho esté fundada en derecho deberá lograr que la motivación acredite que la decisión es consecuencia de una racional aplicación del sistema de fuentes (Ingunza, 2014)

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral Permanente De Piura (Cuadro 2).

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, muy alta, y muy alta, respectivamente.

Respecto a la motivación de los hechos “en cualquier proceso debe ser razonada, con ello éste se hace público para todos y susceptible de ser revisada su corrección y racionalidad en una instancia superior. Si valorar la prueba consiste en determinar si las afirmaciones introducidas en el proceso a través de los medios de prueba pueden entenderse verdaderas o probables, es decir, determinar su correspondencia con los hechos que describen, entonces es necesaria la motivación, la explicitación de las razones que apoyan las verdades de esas afirmaciones, entonces es necesaria la motivación de las razones que tiene que ver con el elemento fáctico” (Ingunza, 2014).

La motivación de la sentencia “es un tema que nos lleva a reflexionar acerca de la importancia de la función jurisdiccional y cómo ésta lleva consigo una serie de requisitos que sirven como garantías que permean el proceso en aras de hacerlo más justo. Adicional a esto, se evidencia que con la garantía de motivar las sentencias se cumplen tres exigencias en la decisión judicial: no ser arbitraria, estar sometida a la ley y poder ser objeto de control. Con el cumplimiento de estas exigencias, se entiende legítima la decisión contenida en la sentencia y protegidos los derechos fundamentales del debido proceso y la tutela judicial efectiva” (Ramírez Bejerano, 2010).

La justificación de la decisión jurídica de la causa ha de ser específicamente “una motivación fundada en Derecho, es decir una aplicación racional del ordenamiento jurídico al caso concreto, sin que pueda al respecto, no satisfacerse las exigencias constitucionales del deber de motivación con una justificación que no sea jurídica, es decir que no sea fundada en derecho.

Entonces, advertimos que son requisitos exigidos para garantizar que la motivación del juicio se encuentre fundada en derecho: la necesidad de que la justificación del juzgador constituya una aplicación racional del sistema de fuentes de nuestro ordenamiento; que la justificación de la decisión respete y no vulnere derechos fundamentales; y que la motivación establezca una adecuada conexión entre los hechos y las normas” (Ingunza, 2014).

Respecto a lo siguiente se indica que, “en la estructura de la decisión del juez en la sentencia, habrá siempre una parte en la que éste se dedique a justificar que la decisión que ha tomado es jurídicamente válida, y esta parte de la sentencia, es la que se conoce

como la motivación. Se ha señalado así, que la resolución ha de estar motivada, es decir, contener los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión” (Ramirez Bejerano, 2010).

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en la presente investigación y respecto a la calidad de sentencias de primera y segunda instancia de la parte expositiva indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de rango de muy alta y muy alta calidad.

La sentencia de primera instancia se concluyó que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en la presente investigación fue de rango muy alta calidad. En el caso concreto debe tenerse presente que si bien es cierto se amparó la pretensión de indemnización de daños y perjuicios por lucro césate; también es cierto, que el daño punitivo al que hace mención el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional se fija en los casos de despido incausado y fraudulento y a estas pretensiones se demande acumulativamente la indemnización de daños y perjuicios. En el caso de autos, si bien es cierto existen varias pretensiones demandadas, no se encuentra entre ellas la pretensión de despido incausado, ni la pretensión de despido fraudulento, más sí la pretensión de indemnización por Despido Arbitrario. Por tales razones la señora Juez del Quinto Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura fallo: declarar infundada la cuestión probatoria deducida por la parte demandada; declarar fundada la pretensión de desnaturalización de contratos sujetos a modalidad interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); en consecuencia, se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; declarar fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, se ordena que la demandada pague al accionante la suma total de s/.1,595.00 soles por este concepto; declarar fundada en parte la pretensión de indemnización por daños y perjuicios - lucro cesante; en consecuencia, se ordena que la demandada pague al accionante la suma total de s/.7,500.00 soles por este concepto. Declarar infundada la pretensión de indemnización por daños y perjuicios - daño moral y finalmente declarar improcedente la pretensión de daños punitivos; también declarar fundada la pretensión de intereses legales y costos del proceso en la suma de 500.00 soles, e improcedente el pago de costas procesales.

La sentencia de segunda instancia se concluyó que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales evaluados y los procedimientos aplicados en la presente investigación y respecto a la calidad fue de rango muy alta calidad. Conforme a la Primera

Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y, tal como lo señala el artículo 364 de la norma acotada, 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. Después reexaminar los agravios de las partes apelantes la Sala Laboral Permanente De Piura decidido confirmara en cuanto ampara el pago de indemnización por despido arbitrario, declara Infundado el extremo referido a daño moral, e Improcedente respecto a daños punitivos; se revoque en cuanto declara Fundado el extremo de indemnización por lucro cesante, y reformándolo se declare Improcedente; de igual forma se revoque el extremo en el que declara Infundado el pago de costas del proceso y se declare Fundado dicho extremo, liquidándose en ejecución de sentencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Alarcon, M. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica. Primera edición.
- Alejos, E. (2016). *La valoración racional de la prueba penal. Importancia de las máximas de la experiencia*. Bogotá: Editorial Leyer editores.
- Artavia, S., & Picado, C. (2018). La demnada y su contesntacion. *Artavia & Barrantes*, 34. Recuperado el 09 de 04 de 2022, de <https://www.masterlex.com>
- Bermúdez, A. R. (2015). *Ejecución anticipada de la sentencia impugnada en el proceso civil*. Lima: Universidad de Jaén. Programa de Especialización para jueces en los órdenes jurisdiccionales constitucional y contencioso-administrativo. Recuperado el 10 de 04 de 2022, de <https://renati.sunedu.gob.pe>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <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\(Cómo%20di%20señar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(Cómo%20di%20señar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Carrion Lugo, J. (2000). *Tratado de Derecho Procesal Civil* (1º Edición ed., Vol. Volumen II). Lima: Editora Jurídica Grijley.
- Chanamé, R. (2016). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: Grupo Editorial Lex & Iuris.
- Centty, 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>

- Cundulle, E. (2018). *El derecho a las utilidades del trabajador y su actual limitación vulnera el principio constitucional de intangibilidad*. Ambato-Ecuador: Universidad Regional Autónoma. Proyecto de investigación para obtener el título de abogada. Recuperado el 24 de 02 de 2022, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9003/1/PIUAAB064-2018.pdf>
- Cusi, J. (octubre de 2018). La Sana Crítica del Juez "como método de aplicación en los procesos contra la violencia a las mujeres". *Revista Federal de Derecho* (Número 3 -). Recuperado el 2021 de 02 de 02, de <https://ar.ijeditores.com>
- De La Cruz, H. (2014). *“El Despido Fraudulento y su Impugnación”*. Lima: Edición Primera. Gaceta Jurídica.
- De Los Heros, A. (2010). *“Comentarios sobre la oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. En: *IV Congreso Nacional SPDTSS, Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, Regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*,. Lima: Imprenta Editorial El Búho.
- Escobar, M. (2010). *“La valoración de la prueba, en la motivación de una sentencia en la legislación ecuatoriana.”*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Espinoza, J. (2011). *Sustitución del regimen de sociedad de gananciales*. En : *Ley del sistema consursal-Análisis exegético* (1° edición-abril ed.). Lima: Rhodas.
- Fernández, C. (2008). *Derecho de sucesiones. Propuestas de reforma al libro IV del código civil*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Gil, J. (1999). *La constitucionalización del derecho a la justicia pronta*. España: Universidad de Alicante.
- Grández, J. (2005). Los requisitos de la demanda. *Revista Juridica Cajamarca*. Recuperado el 11 de 04 de 2022, de <https://www.derechocambiosocial.com/RJC/REVISTA5/demanda.htm>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill
- Higa, C. (2018). *Litigacion, argumentación y teoria del caso*. Lima: Ara.
- Huamaán, E. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta jurídica.
- Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979. En: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. Recuperado de: <http://iso9001calidad.com/que-es-calidad-13.html>

- Jiménez, R., & Sancho, I. (2021). Resoluciones judiciales correctas, claras y precisas. *InDret N° 4*, 434-439. Recuperado el 04 de 02 de 2021, de <https://indret.com/wp-content/uploads/2021/10/1670-1.pdf>
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho 2*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 147.
- 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
- Matheaus López, C. (2012). *Las garantías del proceso civil en el contexto del estado constitucional de derecho*. Lima: Universidad San Martín de Porras. Investigación Jurídica. Recuperado el 12 de 03 de 2022, de <https://www.usmp.edu.pe>
- Matheus, C. (1999). *Breves reflexiones sobre el concepto de pretensión procesal*. Lima: AMAG.
- Mejía J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277 - 299. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Morales, P. (1993). *Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú*. Lima: H & M Ediciones y Servicios S.A.
- 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
- Neves Mujica, J. (1993). *La estabilidad Laboral y el Proyecto Constitucional*. . Coyuntura Laboral. Mayo.
- Neves, J. (2003). *Introducción al derecho laboral*. . Lima: Fondo Editorial de la PUCP. Pág 93.
- 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
- Ojeda, C. (2021). *Indemnizaciones adicionales reclamadas a causa de un despido arbitrario. fundamentos acerca de su viabilidad en nuestro ordenamiento*

- jurídico*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis para optar el grado de Magister. Recuperado el 05 de 01 de 2023, de <https://tesis.pucp.edu.pe>.
- Ordóñez., P. (2020). *La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador*. Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo. En Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis. SPDTSS - Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Fondo Editorial de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pág.605.
- Palacios Valverde, J. T. (2018). *Las remuneraciones devengadas en los despidos fraudulentos e incausados: implicaciones del v pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional*". Piura: Univesidad Nacional de Piura. Tesis para obtener el título de abogado. Recuperado el 04 de 03 de 2022, de <http://repositorio.unp.edu.pe>
- Paredes, A. (2014). *“Individualización de los Fundamentos que Configuran el Despido Arbitrario*. Lima: Edición: Primera. Gaceta Jurídica.
- PascoCosmopolis, M. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal de Trabajo*. 2º edición. Lima: AELE, p. 97. .
- Pla, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Argentina: 2da.Ed. actualizada.
- Polanco, C. (2020). *Litigación oral civil. El juez y los abogados en el nuevo proceso civil* (Primera edición ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Prieto y Fernandez, L. (2011). *Derecho Procesal Civil*. Madrid: Editorial Técnos.
- Quiroz, C. (2014). *El principio de congruencia y su relación con la acusación y la sentencia*. Ecuador: Univessidad Simon Bolivar. Recuperado el 2021 de 02 de 03, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3749>
- Romero, A. (2012). *Curso de derecho procesal civil*. Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 106-116. Recuperado el 26 de 10 de 2021, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/15151>
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de: https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Tejada, A. (2021). *La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza frente al despido arbitrario: Una reforma necesaria*. Universidad Nacional de Piura. Tesis para optar el título de Abogado. Recuperado el 10 de 01 de 2023, de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3829/DECP-TEJ-GAL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ticona, V. (1998). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. . Arequipa - Peru: Editorial Industria Gráfica Librería Integral. 1ra. Edición.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2012). *Analisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica, p.34.
- Toyama, J., & Higa, A. (2013). *Las demandas de pago de indemnización por daños y perjuicios derivados de un despido*. En: *Soluciones Laborales. Sistema integral de información para jefes de recursos humano*. Lima: 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.
- Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Primera edición. Lima, Perú: San Marcos
- Velasquez, E. (2021). *Pronunciamientos casatorios divergentes sobre la reposición por despido fraudulento, años 2018-2020*. Arequipa: Universidad Continental. Tesis para optar el título de abogado. Recuperado el 14 de 03 de 2022, de <https://repositorio.continental.edu.pe>
- Vicuña Gonzales, R., & Santos Cruz, T. (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. (UNT, Ed.) *Ciencia y Tecnología*, 12(2).

- Vicuña, R., & Santos, T. (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. *Ciencia y Tecnología*, 12(2), 24-44. Recuperado el 04 de 15 de 2022, de <https://revistas.unitru.edu.pe>
- Vicuña, R., & Santos, T. (2016). Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido. *Ciencia y Tecnología*, 12(2), 24-44. Recuperado el 04 de 15 de 2022, de <https://revistas.unitru.edu.pe>
- Villamil, E. (2004). *Estructura de la Sentencia Judicial*. Bogota. Recuperado el 15 de 02 de 2022, de <http://www.riaj.com/sites/default/files/Estructura%20Sentencia%20Judicial.pdf>
- Vinatea Recoba, L. (2014). Los alegatos en el nuevo proceso laboral. *Themis*, 123-132. Recuperado el 10 de 04 de 2022, de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10856>
- Yamunaqué, K. (2021). *Los límites objetivos de la adhesión a la apelación en el proceso civil peruano*. Piura: Universidad de Piura. Tesis para optar el Título de abogado. Recuperado el 12 de 04 de 2022, de <https://pirhua.udep.edu.pe>

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N°

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA
QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA**

EXPEDIENTE: 00519-2019-0-2001-JR-LA-05

MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTROS

DEMANDADO: (...)

DEMANDANTE: (...)

JUEZ: (...)

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO (04)

Piura, cinco de marzo

Del año dos mil veinte. -

I. - ASUNTO:

VISTOS; resulta de autos que por escrito de folios 61 a 92 el señor (...), solicita tutela jurisdiccional efectiva e interpone demanda en la vía procedimental del proceso ordinario laboral, contra (...), solicitando como *Pretensión Principal*: pago de indemnización por despido arbitrario y la desnaturalización de los contratos de trabajos sujetos a modalidad de servicio específico en el periodo del 08/09/2018 hasta 31/10/2019 por la suma de S/1,595.00 soles, *Pretensión Subordinada*: el pago de una indemnización por daño moral ascendente a la suma de S/80,000.00 soles y la sumatoria total que resulte de las remuneraciones dejadas de recibir hasta la emisión de sentencia, en calidad de lucro cesante, y pago de daños punitivos desde el 31/10/2019 hasta la expedición de sentencia, y como *Pretensión Accesorio*: intereses legales, costas y costos del proceso.

II. - ANTECEDENTES:

I. Con fecha 02 de diciembre del 2019, el señor (...) (el demandante, el actor o el accionado) interpone demanda contra la empresa (...), solicitando como *Pretensión*

Principal: pago de indemnización por despido arbitrario y la desnaturalización de los contratos de trabajos sujetos a modalidad de servicio específico en el periodo del 08/09/2018 hasta 31/10/2019 por la suma de S/1,595.00 soles, y como Pretensión Subordinada: el pago de una indemnización por daño moral ascendente a la suma de S/80,000.00 soles y la sumatoria total que resulte de las remuneraciones dejadas de recibir hasta la emisión de sentencia, en calidad de lucro cesante, y pago de daños punitivos desde el 31/10/2019 hasta la expedición de sentencia.

2. Con fecha 15 de enero del 2019, (...) (la demandada, la emplazada o la accionada), se apersona al proceso y contesta la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada en todos sus extremos.

III. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

3. El demandante señala que ingreso a laborar para la demandada el 08 de setiembre del 2018 ocupando el cargo de portería, teniendo su relación laboral vigente hasta el 31 de octubre del 2019 fecha en que fue víctima de un despido arbitrario por parte de su ex empleadora.
4. Que, su última remuneración percibida ha sido de S/. 1,000.00, tal como se acredita de la última boleta de pago y de los contratos de trabajo mediante los cuales se ha establecido la remuneración mensual.

IV. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:

5. La emplazada señala que el cargo de portería desempeñado por el accionante no es de naturaleza permanente, toda vez que la empresa cuenta con su respectivo personal de seguridad, motivo por el cual al no ser necesaria la contratación del demandante no se le renovó su contrato respectivo.
6. Agrega que, al no ser el puesto designado uno de naturaleza permanente, el demandante no puede asumir que el mismo se encuentre desnaturalizado.

V. PRETENSIONES MATERIA DE CONTROVERSIA:

7. De conformidad con el acta de audiencia de conciliación, se advierte que se fijaron como pretensiones las siguientes:

A. PRETENSIÓN PRINCIPAL:

- a) Desnaturalización de los contratos modales para servicio específico en el periodo 08.09.2018 hasta el 31.10.2019 por la suma de S/.1,595.00 soles.
- b) Pago de Indemnización por Despido Arbitrario.

B. PRETENSIÓN SUBORDINADA:

1. Pago de indemnización por daño moral ascendente a la suma de S/.80,000.00 soles y la sumatoria que resulte de las

remuneraciones dejadas de recibir hasta la emisión de la sentencia en calidad de lucro cesante.

2. Daños Punitivos desde el 31 de octubre del año 2019 hasta la expedición de la sentencia.

C. PRETENSIÓN ACCESORIA:

1. Costos.

2. Costas.

3. Intereses legales

VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN JURISDICCIONAL:

- 8.** El Estado garantiza a toda persona natural o jurídica, el derecho a ejercer la Tutela Jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo prescrito en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú concordante con el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil; por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional resolver el conflicto de intereses o eliminar incertidumbres con relevancia jurídica, incoada a través de la presente acción por el demandante, con la finalidad de lograr la paz social en justicia.
- 9.** Para emitir un pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia, la juzgadora deberá de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme el principio de comunidad de prueba, apreciando su criterio libre y razonable, y conforme a las reglas de la sana crítica. Así, el artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197° del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “(...) *la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos*

probatorios objetivos” (Casación N° 2558-2001-Puno).

A. Sobre las cuestión probatoria deducida por la parte demandada:

10. De conformidad con la audiencia de juzgamiento (páginas 138 a 142) se advierte que la defensa legal de la parte demandada interpone tacha contra el Informe Psicológico que corre en autos, en mérito a 02 supuestos: i) Que, no ha sido expedido por psicóloga registrada en el colegio de Psicólogos en mérito a una investigación vía WEB y ii) Que, no el informe psicológico no se ha regido a la validación de un instrumento de diagnóstico de MOBBING que adjunta como medio de prueba.
11. Por su parte, la defensa legal del demandante señala que se encuentra el informe psicológico por la psicóloga que lo refrenda y sobre todo se encuentra avalador por el director del Centro de Salud de Castilla.
12. Sobre el tema, la tacha es un instrumento procesal por el cual se cuestiona a los testigos, documentos y pruebas atípicas. Dicha cuestión probatoria tiene por finalidad quitarles validez a las declaraciones de los testigos, **o restarles eficacia probatoria a los documentos y/o pruebas atípicas.**
13. Para resolver la presente cuestión probatoria resulta aplicable lo establecido por el Código Procesal Civil, cuyos artículos 242 y 243 señalan que un documento puede ser tachado por falsedad o nulidad, respectivamente. En el primer caso, el documento puede ser tachado si adolece de falsedad o falsificación, que equivale a ocultación de la verdad o deformación de la misma, sea en el documento mismo, sea en el acto contenido en el documento; mientras que, en el segundo caso, la tacha procede en el caso que un documento carezca de una formalidad esencial que la ley prescribe bajo sanción de nulidad.
14. En el caso bajo estudio nada de esto se alegado, pues si bien la defensa legal de la demandada señala que el Informe Psicológico no ha cumplido con ciertos requisitos y cuestiona la forma de su elaboración; ello no lo ha demostrado y además no ha señalado cual es la norma que señale la forma cómo se debe elaborar un informe psicológico; máxime si no se puede cuestionar su contenido en mérito a un artículo sobre Validación de un instrumento para el diagnóstico de MPOBBING conforme lo pretende valer en autos.
15. Y respecto a que la psicóloga no se encuentra registrada en el colegio de psicólogos, se advierte que no adjunta medio de prueba idóneo que desacredite que la psicóloga no tiene tal condición; máxime si no ha deducido la tacha por falsedad o nulidad del

documento que se cuestiona.

16. No obstante, lo expuesto la cuestión probatoria deducida por la parte demandada, debe ser declarada infundada en todos sus extremos.

B. Fundamentos de hecho y de derecho respecto de las pretensiones materia de juicio.

17. Del audio y video de la audiencia de conciliación, se aprecia que el demandante pretende en el presente proceso la desnaturalización de los contratos modales para servicio específico, pago de indemnización por despido arbitrario, indemnización por daños y perjuicios: daño moral y lucro cesante e Indemnización de Daños Punitivos. En ese sentido, corresponde emitir pronunciamiento respecto a dichas pretensiones, determinando previamente cuales son hechos que no necesitan de actividad probatoria.

b.1. Hechos que no necesitan de actuación probatoria

18. Del acta de audiencia de juzgamiento (página 139) se establecieron como hechos que no necesitan de actuación probatoria, los siguientes: El cargo desempeñado por el accionante como portero y la relación laboral que existió entre ambas partes procesales; por lo que, en los siguientes apartados se procederá a determinar si en el presente caso en los contratos modales para servicio específico se ha determinado la causa objetiva de contratación.

b.2. Sobre el vínculo laboral

19. El contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación contractual entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente a cambio de una remuneración. Ahora bien, el elemento que determina el carácter laboral en una relación contractual, es la subordinación, la cual está referida a la facultad de directriz que posee el empleador para reglamentar las labores, dictar órdenes y sancionar disciplinariamente al trabajador ante cualquier infracción o incumplimiento en las obligaciones.
20. En el caso materia de análisis, no existe controversia respecto a la existencia del vínculo laboral, pues este ha quedado acreditado con los contratos de trabajo que corren en autos (páginas 04 a 25).
21. En ese orden de ideas, corresponde en el siguiente apartado determinar si los contratos de trabajo sujetos a modalidad se han desnaturalizados convirtiendo a la relación

laboral en indeterminado.

b.3. Respecto de la modalidad de Contratación del actor

- 22.** El demandante señala que se ha desnaturalizado los contratos modales suscritos con la parte demandada, pues no se ha tenido en cuenta que para la validez de los contratos modales se deben determinar las **causas objetivas de contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral; conforme lo prescribe el artículo 72° del D.S N° 003-97-TR.
- 23.** La parte accionante sustenta esta pretensión, ante el hecho de haber firmado un contrato de inicio de actividad o incremento de actividad con la empresa demandada, con fecha 08 de setiembre del año 2018; sin embargo en la cláusula segunda del contrato se indica que la empresa requiere contratar a una persona idónea para desempeñar el cargo de portería, siendo que la empresa demandada no señala ni precisa qué actividad de la empresa habría sido incrementada para justificar la contratación temporal y no indeterminada del accionante; pues, se puede corroborar de los contratos modales que ni siquiera hace mención al incremento o inicio de actividad. Es decir, no hay información, ni general, ni específica que permita establecer que existió una causa objetiva de contratación que justifique la misma; dado el caso que se aplicaría el artículo 72 del D.S N° 003-97-TR debido a que la demandada incumplió con el precepto legal acotado y los contratos suscritos entre ambas partes se desnaturalizaron al demostrarse la existencia de simulación o fraude en la contratación del actor.
- 24.** Por su parte, la empresa demandada señala al sustentar su teoría del caso en audiencia de juzgamiento, que los contratos no se han desnaturalizado, pues el cargo de **portería** no es de naturaleza permanente, dado que la empresa cuenta con su respectivo personal de seguridad; motivo por el cual al no ser necesaria la contratación del demandante no se le renovó el respectivo contrato; solicitando que la demanda sea declarada infundada.
- 25.** El artículo 63 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece expresamente que “Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o

terminación de la obra o servicio objeto de la contratación” (subrayado nuestro).

26. Asimismo, el artículo 72° de la citada norma establece que "los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, **debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral"; mientras que en su artículo 77°, inciso d), se prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal. (el subrayado y resaltado es nuestro)

27. Para determinar si los contratos de trabajo temporales suscritos entre las partes procesales se encuentran desnaturalizados, constituye criterio de la suscrita, en calidad de Juzgadora, el análisis de los requisitos de validez contemplados en el artículo 72 del D.S N°003-97-TR, el cual se realiza sobre el primer contrato de trabajo, pues de comprobarse inobservancia de las formalidades que el dispositivo legal citado señala, entonces deviene en fraudulenta la formulación de contratos modales posteriores ya que pretenden encubrir una relación laboral a plazo indeterminado.

28. Resulta importante señalar que los contratos de trabajo para servicios específicos, no puede ser empleados para labores permanentes que podrían ser realizadas por trabajadores permanentes; pues, **se trata de una modalidad contractual que le permite al empleador atender labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa y que requiere de un plazo determinado, sustentado en razones objetivas para su contratación y que inclusive puede ser renovado conforme las circunstancias así lo establezca**. (el subrayado y resaltado es nuestro)

29. Sobre el tema, corresponde precisar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social, a través de la Casación N°15295-2015 LIMA NORTE establece principales lineamientos jurisprudenciales para la contratación por servicio específico, al determinar **que los contratos de trabajo por servicios específico no pueden ser utilizados por los empleadores para puestos o cargos que por su naturaleza tienen vocación de permanencia. Inclusive para su validez debe constar por escrito y contener la causa objetiva de la contratación**, atendiéndose que sólo podrán suscribirse para la ejecución de actividades temporales, necesarias y originadas en forma súbita que requieran ser realizadas por personal mediana o

altamente calificado. (el subrayado y resaltado es nuestro)

30. En ese orden de ideas, se procede analizar el caso concreto, específicamente la revisión del primer contrato de trabajo - Contrato de Inicio o Ampliación de Actividad (páginas 04 y 05) presentado por el demandante y suscrito con la demandada. Se observa de su cláusula TERCERA lo siguiente:

OBJETO DEL CONTRATO

“**TERCERO:** Por el presente contrato y al amparo de la legislación vigente, EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR, los mismos que se desarrollarán a plazo fijo mientras dure el servicio específico mencionado en la cláusula segunda, a cambio de la remuneración convenida en la cláusula sexta”.

31. Así mismo la cláusula SEGUNDA del referido contrato señala lo siguiente:

“**SEGUNDO:** En función a lo expuesto en el párrafo 'precedente, EL EMPLEADOR requiere contratar una persona idónea para desempeñar específicamente el cargo de PORTERÍA”

32. Lo consignado en las cláusulas citadas contiene las razones por las cuales el demandante debió ser contratado por el inicio o ampliación de la actividad de la empresa demandada; pues, dado el hecho que la demandada inició sus actividades desde el 16 de enero del año 2012 advierte la necesidad de requerir los servicios de PORTERIA; es decir, un portero que asuma este cargo debido al inicio de las actividades empresariales de la demandada para lo cual contrató al actor.

33. Se advierte de autos, que entre las partes este contrato de Inicio o Ampliación de actividad se prolongó hasta el 01 de mayo del año 2019 en la cual se le contrata al accionante por todo el mes de mayo bajo esa modalidad contractual; por lo que, es a partir del 1° de junio del año 2019 que el accionante suscribe un contrato por servicio específico sujeto a plazo determinado con la demandada, en cuya Cláusula TERCERA establece el objeto del contrato, que señala lo siguiente:

OBJETO DEL CONTRATO

“**TERCERO:** Por el presente contrato y al amparo de la legislación vigente, EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR, los mismos que se desarrollarán a plazo fijo mientras dure el servicio específico mencionado en la cláusula segunda, a cambio de la remuneración convenida en

la cláusula sexta”.

34. Así mismo la cláusula SEGUNDA del referido contrato señala lo siguiente:

“**SEGUNDO:** En función a lo expuesto en el párrafo “precedente, EL EMPLEADOR requiere contratar una persona idónea para desempeñar específicamente el cargo de PORTERÍA”

35. Es decir, se advierte que el objeto del contrato de inicio o ampliación de actividad realizado por la demandada con el accionante; y, el contrato de servicio específico sujeto a plazo determinado suscrito entre las mismas partes no ha variado; pues, se observa a todas luces que el contrato de servicio específico **no señala cuáles con las causas objetivas determinantes de contratación de duración determinada por la cual se le contrata al actor en el cargo de portero**; afectándose el artículo 63° del D.S N° 003-97-TR mediante el cual refiere que el contrato para obra determinada o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador con objeto previamente establecido y de duración determinada, los cuales permiten ser renovados cuando resulte necesario para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

36. En el caso concreto la contratación del actor en el cargo de portero debió determinar causas objetivas para el servicio específico que brindaba al inicio o terminación del mismo; siendo obviado ello en las cláusulas segunda y tercera del contrato de servicio específico; máxime si la función de portero no podía ser atendida por el personal permanente de la empresa. Por tanto, se estaría inobservado uno de los requisitos de validez de los contratos sujetos a modalidad establecidos en el artículo 72 del D.S N°003-97-TR, consistente en la causa objetiva de contratación.

37. Merece importancia señalar que la regla general para contratar a una persona a través de vínculo laboral es por intermedio de una prestación personal, remunerada y subordinada a plazo indeterminado (artículo 4° del D.S N°003-97-TR); sin embargo, la excepción a dicha contratación laboral es a través de contratos sujetos a modalidad como es el contrato de servicio específico que conlleva la ejecución de labores de carácter personalísimo, que podrán ser desarrolladas dentro o fuera de la empresa y caracterizadas por ser temporales, ocasionales o transitorias.

38. Por ello, considero imprescindible señalar que la contratación utilizada por la demandada no es válida de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente y que la causa de contratación no se encuentra plenamente acreditada; por lo que, al no haber

cumplido con acreditar la causa objetiva señalada en el contrato primigenio suscrito entre las partes procesales, sino también en el contrato de servicio específico su vigencia no estaba condicionada a la existencia de este último contrato.

- 39.** Por tanto, conforme lo expuesto en los considerandos precedentes los contratos suscritos entre las partes procesales se han desnaturalizado en aplicación de lo prescrito en el inciso d) del artículo 77 del D.S N°003-97- TR, al no haberse cumplido con los requisitos que la ley impone para la contratación de los contratos por servicio específico; por lo que, se concluye que la contratación del actora ha sido fraudulenta y se ha realizado con la intención de encubrir una relación laboral a plazo indeterminado. Por tanto, la pretensión demandada debe ser declarada FUNDADA y por ende el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado entre el accionante y la parte demandada.

C. Sobre la pretensión de Indemnización por Despido Arbitrario:

40. Respecto de la pretensión de Indemnización por Despido Arbitrario, corresponde precisar que el artículo 22 de Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa. En ese sentido, se puede decir que el despido arbitrario en nuestro ordenamiento legal se puede dar en dos escenarios: El 1° cuando se despide al trabajador sin haberle expresado causa relacionada a su capacidad o conducta; y, el 2° cuando se despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el proceso judicial.

41. La potestad otorgada al empleador para despedir a su trabajador cuando advierta una causa justa relacionada con su capacidad o su conducta se encuentra condicionada a que se le otorgue por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse de igual forma por escrito, de los cargos que se le imputan y comunicarle el despido por escrito mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese; tal como lo prescriben los artículos 31° y 32° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

42. En el caso concreto, al haberse acreditado que entre las partes procesales los contratos por servicio específico se han desnaturalizado y por ende el accionante mantuvo una relación laboral con la demandada a plazo indeterminado; corresponde precisar que la parte demandada no cumplió con el trámite establecido en los artículos 31° y 32° del D.S N° 003-97-TR; esto es, haber procedido a enviarle la carta de pre aviso de despido en donde se haya consignado el hecho imputado, la falta incurrida y la norma legal que la sustenta; así como el plazo de 6 días para que ejerza su derecho de defensa

y por ende la expedición de la carta de despido; máxime si el sustento de la demandada, en este extremo, se desvanece al señalar que la extinción del vínculo laboral obedeció al vencimiento del contrato de trabajo; pues se ha determinado en autos la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. Por tanto, el despido del accionante deviene en arbitrario y corresponde indemnizarlo.

43. En ese orden de ideas, habiéndose acreditado que el accionante laboró 0'1 año y 23 días; y su remuneración era de 1,000.00 soles mensuales; corresponde liquidar el pago de la indemnización por despido arbitrario ascendente a una remuneración y media por año de trabajo y el cálculo de los 23 días laborados. Por tanto, se procede a calcular de la siguiente forma:

INDEM. POR DESP. ARBITRARIO

	Remuneración		Rem. Comp.
Rem. Indemnizab:	1, 000. 00	=	
1,000.00 x 1.5			
<u>Indem x Desp. Arbitario</u> =			1,000.00 x 1 años =
			0 meses =
			23 días =

D. Respecto de la pretensión de Indemnización de Daños y Perjuicios: Lucro Cesante - Daño Moral.

44. Respecto a la indemnización por daños y perjuicios, debemos señalar que esta consiste en la acción que tiene el acreedor o el perjudicado para exigir del deudor o causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado. El Artículo 1321 del Código Civil, aplicable supletoriamente establece: *“Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.*

45. Respecto del Daño Causado, entiéndase este como el detrimento o menoscabo en el patrimonio o en la persona como consecuencia de un hecho antijurídico.

46. Resulta importante señalar que para que haya un daño contractual y este sea resarcible no basta que se incumpla la obligación y que el incumplimiento sea imputable al deudor, sino que también es necesario que el incumplimiento produzca un perjuicio. A ello se suma que, para declarar la responsabilidad, no resulta suficiente

comprobar judicialmente la infracción de la obligación; sino también es preciso **demostrar la existencia de los daños y perjuicios**, tal como lo prescribe el artículo 1331 del Código Civil que "**la prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso**". (el subrayado y resaltado es nuestro). Para determinar la existencia de responsabilidad contractual, la cual alega el accionante, deben concurrir los siguientes elementos: Antijuricidad, daño, relación de causalidad y factor de atribución.

47. Respecto de la **antijuricidad**, corresponde señalar que esta obedece a acreditar que efectivamente la entidad demandada incurrió en inejecución de la obligación contractual, lo que conlleva a que dicha conducta sea antijurídica y causa adecuada de un daño injusto e indemnizable.
48. En el caso concreto el elemento de antijuricidad, se materializa a través de la decisión de la parte demandada de despedir al accionante de su centro de labores el día 31 de octubre del año 2019; por lo que, tuvo que recurrir a la SUNAFIL para denunciar el despido arbitrario y posteriormente iniciar un proceso judicial como el presente, en el cual se ha determinado que los contratos sujetos a modalidad se han desnaturalizado y por ende se ha declarado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.
49. Sobre el **factor de atribución**, es el supuesto justificante de la atribución de responsabilidad del sujeto, el cual puede ser objetivo y subjetivo. En el caso materia de análisis será de aplicación el factor subjetivo, entre los que se encuentran el dolo y la culpa (culpa inexcusable y leve). En el caso concreto tenemos que la demandada actuó con dolo, pues actuó deliberadamente en la no ejecución de sus obligaciones laborales con la finalidad de que el accionante no continúe laborando para su representada, bajo el supuesto de "vencimiento de contrato sujeto a modalidad"; pues, dado el hecho que su contratación se encontraba desnaturalizada por los contratos modales suscritos por el accionante, decidió dar por concluido su vínculo laboral.
50. El **Nexo Causal** es el vínculo que tiene que existir entre la conducta que se reprocha y el resultado dañoso; es decir, la relación causa-efecto. En el caso de autos, ello se encuentra demostrado en la conducta de la demandada de incumplir su obligación de observar normas laborales -como normas laborales sobre desnaturalización de los contratos modales- respecto del procedimiento de contratación del accionante, lo cual originó dar por concluido el vínculo laboral del accionante, afectando su derecho al

trabajo y estabilidad laboral al ser despedido sin un procedimiento previo de despido.

51. El elemento del **Daño**, es entendido como el detrimento sufrido por un individuo en su esfera jurídica patrimonial o extra patrimonial. Así, como se ocasiona el daño al lesionarse un interés, ya sea este simple o jurídico, trayendo como consecuencia efectos negativos que derivan de esa lesión.
52. En el caso de autos el accionante señala que ha sufrido daño patrimonial por el concepto de **lucro cesante**.
53. Respecto al daño causado, debe precisarse que al haber sido el demandante objeto de despido conforme ha quedado determinado en autos, le ha ocasionado la pérdida del incremento de su patrimonio, en el sentido que ha dejado de percibir aquellos ingresos económicos propios de la relación laboral; por lo que, corresponde que sea indemnizada en el extremo de pago de **lucro cesante**.
54. En ese sentido, el cálculo de la indemnización del daño sufrido por el accionante se efectuará teniendo en cuenta la ganancia frustrada que no percibió en el periodo que fue afectado en su derecho al trabajo; esto es, desde el 31 de setiembre del año 2019 hasta la fecha de expedición de la sentencia. Precizando la suscrita que el **lucro cesante** reconocido al actor como indemnización, no puede ni debe equipararse a restituir las remuneraciones dejadas de percibir, sino a establecer un monto prudencial por este daño, considerando los meses que no ha laborado; es decir, los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2019 y los meses de enero y febrero del año 2020; pues debe indicarse en la presente sentencia que el accionante no demanda su reposición al puesto de labores, sino la indemnización por el despido arbitrario sufrido, la cual constituye una pretensión que equidista de la pretensión de indemnización de daños y perjuicios sufridos, en los que se encuentra el lucro cesante y el daño moral.
55. Así mismo corresponde precisar que el lucro cesante no sólo implica una ganancia frustrada remunerativa, sino respecto de otros beneficios, bonificaciones y asignaciones que percibía el accionante durante el tiempo que asumió este proceso judicial; habiendo acreditado la parte demandante con la boleta de pago de la página 27 que percibía un ingreso mensual de aproximadamente 1,3000.00 soles -no se considera el pago por trabajo feriado o día de descanso-; por lo que, la suscrita considera que se debe señalar como lucro cesante el monto de **7,5000.00 soles** correspondiente a los 05 meses que ha dejado de laborar el actor hasta la fecha de expedición de sentencia, considerando además el monto de 1,000.00 soles que dejó de percibir como gratificación de

diciembre del año 2019.

- 56.** Por tanto, la suscrita considera pertinente que debe ampararse la demanda de indemnización de daños y perjuicios por **lucro cesante** que demanda el accionante, atendiendo a los fundamentos de los considerandos que anteceden, en un monto total de **S/7,500.00 soles**.
- 57.** Sobre el daño moral la doctrina ha señalado: *opino que el daño moral surge cuando el acto ilícito no comporta necesariamente por sí ningún menoscabo para el patrimonio, en su contenido actual o en sus posibilidades futuras, pero hace sufrir a la persona, molestándola en su seguridad personal, en el goce de sus bienes, o hiriéndola en sus afecciones legítimas*” (véase, Felipe OSTERLING PARODI Artículo 1322° Indemnización por daño moral», en *Tratado de Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual, Comentarios a las normas del Código Civil*, volumen I: Responsabilidad Contractual, Actualidad Civil, 2015, página 200).
- 58.** En el mismo sentido, en la Casación N° 1529-20077 la Corte Suprema de la República con relación al daño moral afirma: “... *el llamado daño moral (...) es un daño sintomático que afecta la esfera sentimental del sujeto en cuanto su expresión es el dolor, el sufrimiento.*”. Al tratarse de la afectación de bien abstracto, para la valoración del daño moral el Juez, en cada caso concreto, condena a la reparación equitativamente teniendo en consideración las circunstancias del hecho, la conducta del agente, la situación existencial, individual y social de la víctima o damnificados; es decir, procurando que la “condena” realice la justicia conmutativa (véase, Felipe OSTERLING PARODI, «Artículo 1322°. Indemnización por daño moral», en *Tratado de Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual, Comentarios a las normas del Código Civil*, volumen I: Responsabilidad Contractual, Actualidad Civil, 2015, página 208).
- 59.** Asimismo, el artículo 23 numeral 23.3, literal c) de la Ley 29497, señala que le corresponde al demandante en calidad de trabajador o ex trabajador probar la existencia del daño alegado.
- 60.** En el caso concreto, el accionante pretende se le indemnice por el daño moral que ha causado su ex empleadora al ser despedido sin previo aviso ni motivo justificado; sin embargo, el accionante no ha demostrado en autos que la demandada haya afectado su dignidad, producido sentimientos de dolor, angustia, aflicción y deterioro en la imagen ante sus familiares, amigos y sociedad en general, lastimándole severamente su

auto estima; pues, si bien es cierto en autos el accionante adjunta como medio de prueba documental el Informe Psicológico de las páginas 52 a 54 con la finalidad de acreditar que sufrió un daño moral; también es cierto que la suscrita valora que en su contenido, no se advierte que efectivamente el accionante se encuentre afectado en su dignidad por el despido que realizó la demandada; o que haya generado en él sentimientos de angustia, aflicción y deterioro en su imagen, en su familia, en la sociedad; observando además que este informe psicológico no contiene una evaluación sustentada en el daño sintomático que afectó la esfera sentimental del sujeto; precisando que no se cuestiona la forma como se ha elaborado el mismo o las técnicas empleadas, sino que no se advierte la afectación del daño moral que sufrió el actor relacionadas con las causas o acontecimientos del despido.

- 61.** Por tanto, en mérito a las consideraciones expuestas en la presente sentencia, la pretensión de Indemnización de Daños y Perjuicios por daño moral debe ser declarada infundada.

F. Respecto de la pretensión de Daños Punitivos:

62. Los **daños punitivos** son una institución jurídica propia del derecho anglosajón y se caracterizan por ser una suma de dinero que se le concede a la víctima de un daño de manera autónoma o independiente de lo que se puede percibir por indemnización de daños y perjuicios.

63. En nuestra legislación nacional, si bien es cierto no se encuentra legislado el daño punitivo, también lo es que el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, de fecha 19 de octubre del año 2019, acordó lo siguiente:

“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.

La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.

El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según

el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda”.

64. En el caso concreto debe tenerse presente que si bien es cierto se amparó la pretensión de indemnización de daños y perjuicios por lucro césate; también es cierto, que el daño punitivo al que hace mención el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional se fija en los casos de despido incausado y fraudulento y a estas pretensiones se demande acumulativamente la indemnización de daños y perjuicios.

65. En el caso de autos, si bien es cierto existen varias pretensiones demandadas, no se encuentra entre ellas la pretensión de despido incausado, ni la pretensión de despido fraudulento, más sí la pretensión de indemnización por Despido Arbitrario; por lo que, la pretensión de daños punitivos no opera en el caso concreto, pues para que sea amparada debe haberse demandado la pretensión de despido incausado o fraudulento, lo cual no ha ocurrido en autos; deviniendo en improcedente la demanda.

G. Intereses legales, costos y costas procesales

66. Finalmente, debe señalarse que conforme a lo dispuesto en la parte in fine del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497, *"El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia"*.

67. Siendo así, los intereses demandados se abonarán con el carácter de moratorios, liquidándose en ejecución de sentencia, en observancia de lo regulado por los artículos 1242°, 1244°, 1245° y 1246° del Código Civil; debiendo ser calculados a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador exija judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920.

68. Estando al presente proceso, a fin de proceder a la liquidación de intereses, la demandante deberá cumplir en su oportunidad con presentar la propuesta de liquidación de intereses legales de conformidad con lo establecido en el artículo 63° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497; para cuyo efecto, dicha parte puede asesorarse por

la Oficina de Pericias Contables del Módulo de Justicia Laboral (de manera personal y directa; y no a través de solicitudes formales y menos que la perito efectúe la liquidación), o si lo prefiere, recurrir a los programas informáticos del Ministerio de Trabajo (Interleg).

69. Por otro lado, respecto al pago de costos procesales, se debe señalar que al haberse amparado la pretensión principal y no existiendo ningún supuesto para la exención y exoneración de costos, se debe amparar este extremo de la demanda; por lo que, el juzgado señala como costos procesales el monto de S/.500.00 soles; precisando que el pago de costos, no implica la pretensión independiente de pago de honorarios profesionales, conforme el nuevo modelo procesal laboral.

70. Respecto del pago de costas procesales, se advierte de autos que la parte demandante no ha cumplido con el pago de aranceles judiciales; por lo que deviene en improcedente esta pretensión accesoria.

Por tales consideraciones de conformidad con lo estipulado por la Constitución Política del Estado, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas citadas en los considerandos precedentes la señora **Juez del Quinto Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura, Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación; fallo:**

VII. DECISIÓN:

1. DECLARAR INFUNDADA la cuestión probatoria deducida por la parte demandada (...)

2. DECLARAR FUNDADA la pretensión de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); en consecuencia, **se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.**

3. DECLARAR FUNDADA la pretensión de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); en consecuencia, se ordena que la demandada pague al accionante la suma total de **S/.1,595.00** soles por este concepto.

4. DECLARAR FUNDADA EN PARTE la pretensión de INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS - LUCRO CESANTE interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); en consecuencia, se ordena que la demandada pague al accionante la suma total de **S/.7,500.00** soles por este concepto.

5. DECLARAR INFUNDADA la pretensión de INDEMNIZACIÓN POR

DAÑOS Y PERJUICIOS - DAÑO MORAL interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...)

6. DECLARAR IMPROCEDENTE la pretensión de **DAÑOS PUNITIVOS** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...)

7. DECLARAR FUNDADA la pretensión de intereses legales y costos del proceso en la suma de 500.00 soles, e **IMPROCEDENTE** el pago de costas procesales.

8. NOTIFIQUESE por estrado, conforme lo prescribe el artículo 47° de la NLPT.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA

SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

(TRIBUNAL UNIPERSONAL)

EXPEDIENTE: 05519-2019-0-2001-JR-LA-05

DEMANDANTE: (...)

DEMANDADO: (...)

MATERIA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS

DEPENDENCIA: 5° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA – NLPT.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N°: NUEVE

En Piura, a los 18 días del mes de setiembre del 2020, revisados los autos y los 2 CDs (1 CD de Audiencia de Conciliación y 1 CD de Audiencia de Juzgamiento) remitidos de primera instancia, la Jueza Superior ponente del Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente ponencia:

I. ASUNTO. -

Recurso de apelación interpuesto por **la parte demandada y la parte demandante** contra la sentencia contenida en la Resolución No. 04, su fecha 05 de marzo del dos mil veinte, que obra de fojas 144 al 163, que resuelve **DECLARAR INFUNDADA** la cuestión probatoria deducida por la parte demandada (...); **DECLARA FUNDADA la pretensión de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...) en consecuencia **se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado;** **DECLARA FUNDADA la pretensión de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); en consecuencia se ordena que la demandada pague al accionante la suma total de **S/. 1,595.00** soles por este concepto; **DECLARA FUNDADA EN PARTE la pretensión de INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS - LUCRO CESANTE** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); en consecuencia se ordena que la demandada pague al accionante la suma total de

S/.7,500.00 soles por este concepto; **DECLARA INFUNDADA** la pretensión de **INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS - DAÑO MORAL** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); **DECLARA IMPROCEDENTE** la pretensión de **DAÑOS PUNITIVOS** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); **DECLARA FUNDADA** la pretensión de intereses legales y costos del proceso en la suma de S/.500.00 soles, e **IMPROCEDENTE** el pago de costas procesales

II. FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS. -

De la parte demandada respecto de la sentencia de primera instancia:

1. En cuanto a la cuestión probatoria de tacha señalan que se consideró la falsedad en la emisión del informe psicológico, toda vez que había sido emitida por una profesional que se identifica como psicóloga y porque no establecía un procedimiento específico, adjuntándose registro del Colegio de Psicólogos del Perú en donde la profesional (psicóloga) no se encuentra inscrita, por lo que se concluye que el documento es falso.
2. Se ha vulnerado el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y al debido proceso, pues se han desconocido medios probatorios presentados como es el registro del Colegio de Psicólogos del Perú en donde la supuesta psicóloga no se encuentra inscrita como tal.
3. Con relación a la desnaturalización de los contratos de trabajo y la indemnización por despido arbitrario amparada, señalan que la A quo precisa que los contratos se encuentran desnaturalizados bajo los alcances del Art. 72 del D.S. No. 003-97-TR, obviando considerar los supuestos establecidos en el artículo 77, afirman que el cargo de portería no es de naturaleza permanente, toda vez que cuentan con personal de seguridad, por lo que al no ser necesaria la contratación no se le renovó su contrato, por lo que no corresponde indemnización por despido arbitrario.
4. En cuanto al reconocimiento de lucro cesante en una pretensión de indemnización por despido arbitrario, la A quo ha considerado que se trataría de importes dejados de percibir desde la fecha de ingreso hasta la emisión de sentencia, por el monto de sus remuneraciones aunque al mismo tiempo indica que no se equipara al reconocimiento de una remuneración dejada de percibir, agrega que se lesiona el Pleno Laboral 2019 donde claramente se ha determinado que la indemnización por lucro cesante no es aplicable para los procesos de despido arbitrario.

De la parte demandante respecto de la sentencia de primera instancia:

1. En cuanto al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, señala que

el demandante fue víctima de un despido arbitrario auspiciado por la malicia y la discriminación al encontrarse el demandante en un estado de discapacidad; sin embargo, declara infundado el extremo referido al daño moral.

2. Con relación al extremo de indemnización por daño moral declarado Infundado en primera instancia afirman que el demandante sufrió un accidente vehicular y dada la gravedad del accidente que imposibilitó movilizarse por sí solo (fractura de pierna derecha), hizo uso de derecho del subsidio por incapacidad temporal a partir del 8 de enero del 2019, que fue renovándose de manera correlativa hasta el 8 de noviembre del 2019, que el médico tratante le dijo que el último descanso médico era hasta el 8 de noviembre del 2019 y le darían el alta médica, que la empresa demandada decidió culminar su relación laboral hasta el 31 de octubre del 2019, cuando se encontraba de descanso médico, con suspensión del contrato de trabajo, vulnerándose su derecho al trabajo, a la no discriminación y a la salud, agrega que la A quo ha señalado que el certificado psicológico no acredita daño a la dignidad o angustia, invoca el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2019, y el principio de dignidad de la persona humana.
3. En cuanto al extremo en que se declara Improcedente la pretensión de daños punitivos, señala que el V Pleno Supremo en materia Laboral dispone que se reconozca un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, que se ordenará de oficio por daños punitivos, debiendo ser revocado este extremo.
4. Con relación al extremo referido al pago de costas procesales, consideran que debe ser revocado porque el demandante ha cumplido con cancelar tasa por ofrecimiento de pruebas, cédulas y arancel por apelación de sentencia.

III. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN. -

1. Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y, tal como lo señala el artículo 364 de la norma acotada, 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; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el*

inferior”¹... “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo *tantum apellatum, quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”².

2. Según el escrito de demanda de fojas 61 al 92 de autos, el petitorio es el siguiente:

“(.)

PRETENSIONES PRINCIPALES. - II. 1.- DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS MODALES. - POR NO HABERSE CONSIGNADO EN FORMA EXPRESA LAS CAUSAS OBJETIVAS DETERMINANTES DE LA CONTRATACIÓN. II. 2.- PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO. - TENIÉNDOSE EN CUENTA QUE HE LABORADO DESDE EL 08 DE SETIEMBRE DEL 2019 HASTA EL 31 DE OCTUBRE DEL 2019 (FECHA DE DESPIDO), POR HABER SIDO DESPEDIDO DE MANERA ARBITRARIA AL ENCONTRARME EN ESTADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA LABORAR, POR LO QUE ME CORRESPONDE EL PAGO DE S/ 1595.00 SOLES POR CONCEPTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL DESPIDO ARBITRARIO. II. 3.- INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL Y PATRIMONIAL (LUCRO CESANTE). - PUESTO QUE FUI DESPEDIDO DE FORMA ARBITRARIA, VULNERÁNDOSE MI DERECHO AL TRABAJO, A LA NO DISCRIMINACIÓN Y A LA SALUD, ME CORRESPONDE LA INEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL Y PATRIMONIAL EN LA SUMA DE S/. 80, 000.00 SOLES POR DAÑO MORAL, Y LA SUMATORIA TOTAL QUE RESULTE DE MIS REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR HASTA LA EMISIÓN DE LA SENTENCIA EN CALIDAD DE LUCRO CESANTE. II. 4.- PAGO DE DAÑOS PUNITIVOS.- PUESTO QUE AL HABER SIDO DESPEDIDO DE MANERA ARBITRARIA HE DEJADO DE APORTAR A MI ASEGURADORA, PERJUDICANDO GRAVEMENTE MIS DERECHOS PENSIONARIOS, POR LO QUE CORRESPONDE A VUESTRO DESPACHO ORDENAR A LA EMPLAZADA EL PAGO DE DAÑOS PUNITIVOS (SUMA DE DINERO QUE EL DEMANDANTE DEJA DE APORTAR A SU ASEGURADORA) DESDE EL 31 DE OCTUBRE DEL 2019 (FECHA DE DESPIDO) HASTA LA EXPEDICIÓN DE LA SENTENCIA EN LA

¹ Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

² Cas N° 626-2001-Arequipa, El Peruano, 31-07-2001; p. 7905

*PRESENTE CAUSA, MONTO QUE SERÁ CALCULADO EN BASE A LA REMUNERACIÓN MENSUAL PERCIBIDA POR EL DEMANDANTE, ESTO ES, S/ 1,000.00 SOLES TAL COMO SE CORROBORA DE LAS BOLETAS DE PAGO QUE SE ADJUNTAN A LA PRESENTE. **PRETENSIONES ACCESORIAS: II. 3.- INTERÉS LEGAL** LOS CUALES SE LIQUIDARÁN EN EJECUCIÓN DE SENTENCIA. **II. 4.- EXPRESA CONDENA DE PAGO DE LAS COSTAS Y COSTOS DERIVADOS DEL PRESENTE PROCESO.**”*

3. Los agravios de la parte demandada, se centran en manifestar lo siguiente: **i)** en cuanto a la cuestión probatoria de tacha señalan que se consideró la falsedad en la emisión del informe psicológico, toda vez que había sido emitida por una profesional que se identifica como psicóloga y porque no establecía un procedimiento específico, adjuntándose registro del Colegio de Psicólogos del Perú en donde la profesional (psicóloga) no se encuentra inscrita, por lo que se concluye que el documento es falso; **ii)** se ha vulnerado el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y al debido proceso, pues se han desconocido medios probatorios presentados como es el registro del Colegio de Psicólogos del Perú en donde la supuesta psicóloga no se encuentra inscrita como tal; **iii)** con relación a la desnaturalización de los contratos de trabajo y la indemnización por despido arbitrario amparada, señalan que la A quo precisa que los contratos se encuentran desnaturalizados bajo los alcances del Art. 72 del D.S. No. 003-97-TR, obviando considerar los supuestos establecidos en el artículo 77, afirman que el cargo de portería no es de naturaleza permanente, toda vez que cuentan con personal de seguridad, por lo que al no ser necesaria la contratación no se le renovó su contrato, por lo que no corresponde indemnización por despido arbitrario; y **iv)** en cuanto al reconocimiento de lucro cesante en una pretensión de indemnización por despido arbitrario, la A quo ha considerado que se trataría de importes dejados de percibir desde la fecha de ingreso hasta la emisión de sentencia, por el monto de sus remuneraciones aunque al mismo tiempo indica que no se equipara al reconocimiento de una remuneración dejada de percibir, agrega que se lesiona el Pleno Laboral 2019 donde claramente se ha determinado que la indemnización por lucro cesante no es aplicable para los procesos de despido arbitrario. Por su parte el demandante expresa como agravios los siguientes: **i)** en cuanto al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, señala que el demandante fue víctima de un despido arbitrario auspiciado por la malicia y la discriminación al encontrarse el demandante en un estado de discapacidad; sin embargo, declara infundado el extremo referido al daño moral; **ii)**

con relación al extremo de indemnización por daño moral declarado Infundado en primera instancia afirman que el demandante sufrió un accidente vehicular y dada la gravedad del accidente que imposibilitó movilizarse por sí solo (fractura de pierna derecha), hizo uso de derecho del subsidio por incapacidad temporal a partir del 8 de enero del 2019, que fue renovándose de manera correlativa hasta el 8 de noviembre del 2019, que el médico tratante le dijo que el último descanso médico era hasta el 8 de noviembre del 2019 y le darían el alta médica, que la empresa demandada decidió culminar su relación laboral hasta el 31 de octubre del 2019, cuando se encontraba de descanso médico, con suspensión del contrato de trabajo, vulnerándose su derecho al trabajo, a la no discriminación y a la salud, agrega que la A quo ha señalado que el certificado psicológico no acredita daño a la dignidad o angustia, invoca el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2019, y el principio de dignidad de la persona humana; **iii)** en cuanto al extremo en que se declara Improcedente la pretensión de daños punitivos, señala que el V Pleno Supremo en materia Laboral dispone que se reconozca un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, que se ordenará de oficio por daños punitivos, debiendo ser revocado este extremo; y **iv)** con relación al extremo referido al pago de costas procesales, consideran que debe ser revocado porque el demandante ha cumplido con cancelar tasa por ofrecimiento de pruebas, cédulas y arancel por apelación de sentencia.

Sobre la tacha propuesta contra el informe psicológico presentado por la parte demandante, sustentado en su falsedad. –

4. El primer agravio de la parte demandada, está referido a la cuestión probatoria de tacha, señalan que se consideró la falsedad en la emisión del informe psicológico, toda vez que había sido emitida por una profesional que se identifica como psicóloga y porque no establecía un procedimiento específico, adjuntándose registro del Colegio de Psicólogos del Perú en donde la profesional (psicóloga) no se encuentra inscrita, por lo que se concluye que el documento es falso. Con relación a este agravio, corresponde señalar que la tacha contra documentos puede estar fundada en la falsedad o nulidad del documento, siendo que los Arts. 242 y 243 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, señalan lo siguiente: “***Ineficacia por falsedad de documento. - Artículo 242.- Si se declara fundada la tacha de un documento por haberse probado su falsedad, no tendrá eficacia probatoria. Si en proceso penal se establece la falsedad de un documento, éste carece de eficacia probatoria en cualquier proceso civil.***” (el remarcado es agregado), e “***Ineficacia por nulidad de documento. - Artículo 243.-***

*Cuando en un documento resulte manifiesta la **ausencia de una formalidad esencial que la ley prescribe bajo sanción de nulidad**, aquel carece de eficacia probatoria. Esta declaración de ineficacia podrá ser de oficio o como consecuencia de una tacha fundada.”* (el remarcado es agregado). En el caso de autos, si bien es cierto la parte demandada presentó reportes del portal web del Colegio de Psicólogos del Perú (fojas 105 al 106) y publicación científica por el instituto de salud de trabajadores del país de Cuba (fojas 107 al 122), lo cierto, que no se ha probado que el informe psicológico emitido por la Gerencia Departamental Piura Es Salud — Centro de Atención Primaria III Castilla, haya sido declarado falso, pues para calificarse un documento de falso, la obtención de tal declaración debe hacerse valer en la vía correspondiente, tampoco se ha probado que en nuestro país el informe psicológico requiera de una formalidad esencial, cuya ausencia esté sancionada con nulidad, siendo que la ausencia de falsedad o nulidad formal de un documento producen que ésta tenga eficacia probatoria conforme a los artículos 242 y 243 del Código Procesal Civil antes citados; sin embargo, su valor probatorio es relativo atendiendo a lo dispuesto por el Art. 246 del código acotado, correspondiendo al Juzgador asignarle valor probatorio correspondiente, luego de una valoración conjunta y razonada de los mismos, como lo señala el Art. 197 del C.P.C.³ de aplicación supletoria a autos, confirmándose la cuestión probatoria como Infundada.

Sobre la debida motivación de las resoluciones judiciales. –

5. El segundo agravio de la parte demandada y el primer agravio de la parte demandante, están referidos a que se ha vulnerado el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y al debido proceso, la parte demandada señala que se han desconocido medios probatorios presentados como es el registro del Colegio de Psicólogos del Perú en donde la supuesta psicóloga no se encuentra inscrita como tal; mientras que la parte demandante afirma que el demandante fue víctima de un despido arbitrario auspiciado por la malicia y la discriminación al encontrarse el demandante en un estado de discapacidad; sin embargo, declara infundado el extremo referido al daño moral. Con relación a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 01435-2008-PA/TC f.j. 5, publicada en la

³ Art. 197 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos. - “Valoración de la prueba. - Artículo 197.- Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.”.

página web del TC el 15 de diciembre de 2008, lo siguiente: “Este Tribunal, con respecto al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha subrayado que: *‘La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al Juez (•••) corresponde resolver’* ” (el remarcado es agregado), verificando este Tribunal que la A quo ha efectuado un análisis lógico jurídico suficiente, valorando los medios probatorios en forma conjunta y razonada, como lo establece el Art. 197 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, que señala: “*Valoración de la prueba.- Artículo 197.- Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.*”, expresando los argumentos que sustentan la decisión adoptada en cuanto a la tacha propuesta contra el informe psicológico presentado como anexo de la demanda, tal y como se aprecia de los fundamentos 10 al 16 de la sentencia venida en grado, tan es así que tal decisión ha sido confirmada por esta instancia en el fundamento precedente; por otro lado, en los fundamentos 57 al 61 de la sentencia de primera instancia, la A quo ha valorado el mencionado informe psicológico, el cual no ha generado convicción sobre el daño moral alegado, lo cual es totalmente válido, pues como se ha señalado líneas arriba, _ al emitir pronunciamiento sobre la tacha propuesta _, la ausencia de falsedad o nulidad formal de un documento producen que éste tenga eficacia probatoria; sin embargo, su valor probatorio es relativo atendiendo a lo dispuesto por el Art. 246 del C.P.C., y ello es así, pues es el Juez el que le asigna el valor probatorio al efectuar una valoración conjunta y razonada del caudal probatorio, razón por la cual no puede afirmarse que exista falta de motivación en las decisiones adoptadas por la A quo, aun cuando tales decisiones no favorezcan a los intereses de los apelantes, desvirtuándose estos agravios.

Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo modal, y la indemnización por despido arbitrario. –

6. El tercer agravio de la parte demandada, está referido a la desnaturalización de los contratos de trabajo y la indemnización por despido arbitrario amparada, señalan que la A quo precisa que los contratos se encuentran desnaturalizados bajo los alcances del Art. 72 del D.S. No. 003-97-TR, obviando considerar los supuestos establecidos en el artículo 77, afirman que el cargo de portería no es de naturaleza permanente, toda vez que cuentan con personal de seguridad, por lo que al no ser necesaria la contratación no se le renovó su contrato, por lo que no corresponde indemnización por despido arbitrario. En cuanto a este agravio, es necesario precisar que la A quo en los fundamentos 22 al 39 de autos, se ha pronunciado sobre la desnaturalización de los contratos modales, analizando no solo el Art. 72 del D.S. No. 003-97-TR sobre la necesidad de consignar la causa objetiva de contratación, sino también la causal de desnaturalización contemplada en el inciso d) del Art. 77 del mencionado dispositivo legal, así específicamente en el fundamento 26 se consigna: “(...) **26.** Asimismo, el artículo 72 de la citada norma establece que ‘los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral’; mientras que en su artículo 77, inciso d), se prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal. (el subrayado y resaltado es nuestro)
7. Ahora bien, este Tribunal analizará el contrato modal primigenio, dado que si éste es inválido, su desnaturalización trae como consecuencia la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde su origen, así tenemos que éste obra de fojas 4 al 5 de autos por el período del 08/09/2018 al 31/10/2018 (según cláusula séptima), siendo que de su análisis se advierte que fue suscrito al amparo del Art. 57 del D.S. No. 003-97- TR, bajo el título “CONTRATO DE INICIO O AMPLIACIÓN DE ACTIVIDAD”, artículo que a la letra dice: “**Artículo 57.-** El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”, consignándose en la cláusula tercera del contrato, lo siguiente: “OBJETO

DEL CONTRATO. TERCERO: *Por el presente contrato y al amparo de la legislación vigente, EL EMPLEADOR contrata los servicios personales de EL TRABAJADOR, los mismos que se desarrollan a plazo fijo mientras dure el servicio específico mencionado en la cláusula segunda, a cambio de la remuneración convenida en la cláusula sexta.*”, siendo que en la cláusula segunda se hace referencia a que: “(--), EL EMPLEADOR requiere contratar una persona idónea para desempeñar específicamente el cargo de PORTERÍA.”, lo que resulta ser una referencia imprecisa, de cuyo texto no fluye cuál sería la causa objetiva determinante de la contratación temporal y accidental de los contratos modales, que es de carácter excepcional pues la regla general es la contratación a plazo indeterminado, ello teniendo en cuenta que el Art. 53 del D.S. No. 003-97-TR señala que “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.” (el subrayado es agregado), y la exigencia legal del Art. 72 del mismo cuerpo normativo que señala “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.” (el subrayado es agregado), toda vez que los contratos modales a plazo determinado se rigen por el principio de causalidad, y al no haber cumplido la demandada con especificar la causa objetiva determinante de la contratación o necesidad para proceder con una contratación accidental y temporal, constituye fraude a la ley laboral, contemplada en el inciso d) del Art. 77 del D.S. No. 003-97-TR que a la letra dice: “Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...), d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”, considerándose desde su inicio un contrato de trabajo a plazo indeterminado; y por tanto, al haberse dado por culminada la relación laboral por una decisión unilateral del empleador, sin expresar ni menos acreditar en juicio, la causa justa de despido derivada de alguna conducta o capacidad del trabajador para dar por terminada la relación laboral en forma unilateral, se concluye en que estamos ante un despido arbitrario, que da lugar a la indemnización

que establece el Art. 38 del D.S. No. 003-97-TR⁴, desvirtuándose este agravio.

Sobre la procedencia de los extremos de pago de lucro cesante, daño moral y daño punitivo, cuando se ha amparado el pago de indemnización por despido arbitrario del Art. 38 del D.S. No. 003-97-TR.-

8. El cuarto agravio de la parte demandada está referido a la improcedencia de reconocimiento de lucro cesante en una pretensión de indemnización por despido arbitrario, señala que la A quo ha considerado que se trataría de importes dejados de percibir desde la fecha de ingreso hasta la emisión de sentencia, por el monto de sus remuneraciones aunque al mismo tiempo indica que no se equipara al reconocimiento de una remuneración dejada de percibir, agrega que se lesiona el Pleno Laboral 2019 donde claramente se ha determinado que la indemnización por lucro cesante no es aplicable para los procesos de despido arbitrario; el segundo agravio de la parte demandante, está referido al extremo de indemnización por daño moral declarado Infundado en primera instancia, afirman que el demandante sufrió un accidente vehicular y dada la gravedad del accidente que imposibilitó movilizarse por sí solo (fractura de pierna derecha), hizo uso de derecho del subsidio por incapacidad temporal a partir del 8 de enero del 2019, que fue renovándose de manera correlativa hasta el 8 de noviembre del 2019, que el médico tratante le dijo que el último descanso médico era hasta el 8 de noviembre del 2019 y le darían el alta médica, que la empresa demandada decidió culminar su relación laboral hasta el 31 de octubre del 2019, cuando se encontraba de descanso médico, con suspensión del contrato de trabajo, vulnerándose su derecho al trabajo, a la no discriminación y a la salud, agrega que la A quo ha señalado que el certificado psicológico no acredita daño a la dignidad o angustia, invoca el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2019, y el principio de dignidad de la persona humana; y el tercer agravio de la parte demandante versa sobre el extremo en que se declara Improcedente la pretensión de daños punitivos, señala que el V Pleno Supremo en materia Laboral dispone que se reconozca un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, que se ordenará de oficio por daños punitivos, debiendo ser revocado este extremo.

9. Con relación a estos agravios, corresponde señalar que el Art. 34 del D.S. No. 003-97-

⁴ Art. 38 del D.S. No. 003-97-TR: “Artículo 38 La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.”

TR a la letra dice: “**Artículo 34.-** *El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. - Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)”* (el remarcado y subrayado es agregado); de donde fluye que la indemnización establecida en el Artículo 38, en los casos de despido arbitrario, sería la única reparación por el daño sufrido a consecuencia del despido. No obstante, ello, la jurisprudencia nacional ha establecido que la indemnización tarifada del Art. 38 está destinada a resarcir aquellos daños ordinarios que se presentan producto del despido arbitrario, y no los daños extraordinarios como lo es el daño moral, así lo precisa la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral No. 5423-2014 Lima, del 27 de abril del 2015, que señala: “(...) Décimo Octavo.- Sin perjuicio de lo expuesto, este Colegiado Supremo considera que existen determinadas circunstancias frente a las cuales el trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando una indemnización por daño moral, debido a que la indemnización tarifada se encuentra prevista para todos aquellos daños ordinarios que se pueden presentar producto del despido arbitrario, no encontrándose comprendidos dentro de la misma, los daños extraordinarios generados por la conducta maliciosa del empleador; (...)” (el remarcado es agregado).

10. Ahora bien, **con relación a los extremos reclamados por lucro cesante por el período corrido entre el despido y la emisión de la sentencia, así como el pago de daños punitivos derivados de las no aportaciones al sistema privado de pensiones posteriores al despido,** debe tenerse en cuenta que si bien el Art. 27 de nuestra Constitución Política del Estado, establece: “**Artículo 27.-** *La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.*”, la protección sustantiva contra el despido así como el régimen de protección procesal, contemplan 2 formas: la indemnización del Art. 38 del D.S. No. 003-97-TR, que tiene **eficacia resarcitoria (pago de indemnización tarifada)**, y la reposición del trabajador que tiene **eficacia restitutoria (reposición en el empleo)**, este último en los supuestos de despido incausado, nulo o fraudulento. En el caso de autos, estamos ante un supuesto en el cual se ha amparado la indemnización por despido arbitrario con eficacia resarcitoria, es

decir, el vínculo laboral ha concluido definitivamente, mientras que en los casos de despido incausado, nulo o fraudulento con eficacia restitutoria, el vínculo laboral subsiste y continúa en el tiempo. Por lo que a tenor de lo señalado por el Art. 34 del D.S. No. 003-97-TR y la interpretación que sobre él hace la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, este Tribunal considera que los extremos reclamados de lucro cesante y daños punitivos en el caso de autos, devienen en improcedentes; tan es así, que los plenos laborales invocados, establecen su procedencia solo respecto de despidos incausados o fraudulentos.

11. El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral llevado a cabo en Tacna, los días 23 y 24 de mayo del 2019, restringe el otorgamiento de lucro cesante a los supuestos de despido incausado o fraudulento declarados judicialmente, por ello en el tema No. 01 sobre “Otorgamiento y Cálculo del Lucro Cesante y Daño Moral en el caso de Despido”, se acordó por mayoría lo siguiente: **Sobre el lucro cesante.-** *“En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho periodo de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones.”* (el subrayado es agregado). Y el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional sobre daños punitivos, acordó por mayoría lo siguiente: *“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos;*

asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.” (el remarcado es agregado).

12. En ese sentido, el extremo referido a lucro cesante, cuestionado por la parte demandada, debe ser revocado y reformándolo se declare Improcedente, y el extremo referido a daños punitivos, cuestionado por la parte demandada debe ser confirmado como Improcedente.

13. Por otro lado, **sobre el daño moral alegado**, como daño extraordinario al indemnizado con el Art. 38 del D.S. No. 003-97-TR, debe decirse que está sujeto a la distribución de la carga de la prueba establecida en el nuevo modelo procesal laboral, esto es, a tenor de lo que señala el Art. 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497, que establece: “**Artículo 23.- Carga de la prueba.- 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. (...) 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) c) La existencia del daño alegado. (...)**” (el remarcado es agregado). Así el **daño moral**, derivado de una responsabilidad contractual, está regulado en el Art. 1322 del Código Civil, que señala: “**Indemnización por daño moral. - Artículo 1322.- El daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento.**” (el remarcado es agregado), es necesario precisar que el daño moral (entendido como una modalidad síquica del genérico daño a la persona), está relacionado a la esfera interna del demandante, es decir, de quien ha sufrido el daño, constituye una lesión en los sentimientos que determinan dolor o sufrimiento, inquietud espiritual, agravio a las afecciones legítimas, como el daño a su imagen, reputación, dignidad, trayectoria profesional, para lo cual se tiene en cuenta lo señalado por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral llevado a cabo en Tacna, el 23 y 24 de mayo del 2019, que incluye también al despido arbitrario en cuanto al daño moral, se acordó por mayoría lo siguiente: “**En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado fraudulento o**

arbitrario declarados judicialmente como tales; el daño extrapatrimonial invocado a título de daño moral, que comprende además al daño a la persona y otros similares; no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo, la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al Art. 1332 del Código Civil.” (el remarcado es agregado), de donde fluye que no cabe presumir la existencia del daño moral, requiriendo ser probado con medios probatorios directos o indirectos; en el presente proceso, el demandante ha presentado Informe Psicológico de fojas 52 al 54 de autos, emitido por la Gerencia Departamental Piura de Essalud — Centro de Atención Primaria III Castilla, el 22 de noviembre del 2019, donde se consigna: “**III. CONCLUSIÓN:** El examinado de 37 años de edad, tiene una apariencia física de acuerdo a su edad, se ubica en tiempo y espacio, identificado con su sexto, de personalidad extrovertido — estable con temperamento tendiente a sanguíneo, demuestra capacidad para adaptarse a situaciones nuevas y con deseos de superación, en el momento de la evaluación presenta desequilibrio en su salud emocional a causa de los acontecimientos que le suscitaron, como el accidente y el desempleo.” (el remarcado es agregado), medio probatorio que debe ser analizado en forma conjunta y razonada, así tenemos que el accidente al que se hace referencia, no fue un accidente de trabajo, es decir con ocasión del cumplimiento de sus funciones como portero, sino que según fojas 69 se trató de un accidente vehicular, _entiéndase particular_, fracturándose la pierna derecha, por lo que tuvo que ser operado, haciendo uso del derecho de subsidio por incapacidad temporal desde el 8 de enero del 2019, prestando así servicios efectivos solo los primeros 4 meses de la relación laboral, teniendo en cuenta la fecha de ingreso 8 de setiembre del 2018 según fojas 4, ya que conforme a los certificados de incapacidad temporal de fojas 28 al 44 de autos, los descansos médicos continuaron renovándose hasta el cese ocurrido el 31 de octubre del 2019, por lo que la aflicción y el desequilibrio emocional derivados del accidente no corresponde ser indemnizado por el empleador, al tratarse de un accidente particular y no un accidente de trabajo; ahora bien, la parte demandante señala que corresponde al empleador indemnizar el daño moral porque el despido obedeció a un acto de

discriminación por su estado de salud; sin embargo, tal hecho no ha quedado acreditado en autos, pues el demandante ha invocado en estos autos despido arbitrario, más no un despido por discriminación contemplado en el inciso d) del Art. 29 del D.S. No. 003-97-TR, modificado por la séptima disposición complementaria modificatoria de la Ley No. 29973 publicada el 24 de diciembre del 2012, que hace referencia al despido ocasionado por: “*d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;*” (el subrayado es agregado), en cuyo caso tal causa de discriminación correspondía ser analizada en juicio, lo que no ha sucedido en el caso de autos, por lo que no puede invocarse afectación al derecho a la no discriminación, que haya afectado su dignidad como persona, por otro lado la parte demandante también hace referencia a una situación de angustia ante el despido; sin embargo, las mismas conclusiones que arroja el informe psicológico presentado, elaborado el 22 de noviembre del 2019, esto es 22 días después del despido, señala que el actor demuestra “*capacidad para adaptarse a situaciones nuevas*”, por lo que este Tribunal considera que el daño moral derivado en forma directa e inmediata del despido arbitrario no ha sido probado en autos, debiendo confirmarse este extremo como Infundado.

Sobre el extremo de pago de costas procesales que ha sido declarado Improcedente en primera instancia. -

14. El cuarto agravio de la parte demandante, está referido al extremo de pago de costas procesales, consideran que debe ser revocado porque el demandante ha cumplido con cancelar tasa por ofrecimiento de pruebas, cédulas y arancel por apelación de sentencia. Con relación a este agravio, se advierte que la A quo en el fundamento 70 de la sentencia venida en grado, señala: **70. Respecto del pago de costas procesales, se advierte de autos que la parte demandante no ha cumplido con el pago de aranceles judiciales; por lo que deviene en improcedente esta pretensión accesoria.**”; sin embargo, de la revisión del escrito de demanda, específicamente a fojas 91 se aprecia dentro de los anexos los siguientes: “**(...) LL.- ADJUNTO CEDULAS POR DERECHO DE NOTIFICACIÓN Y ARANCEL POR OFRECIMIENTO DE PRUEBAS DE S/42.00 SOLES, SE ADJUNTA DICHO ARANCEL DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 011-2017-CE-PJ Y POR HABER MANTENIDO VÍNCULO LABORAL CON LA DEMANDADA.**”, y en el escrito de apelación de la parte demandante, específicamente a fojas 217 se consigna: “**1.A.- (01) UNA TASA JUDICIAL POR CONCEPTO DE APELACIÓN DE SENTENCIA MÁS**

(02) *CÉDULAS DE NOTIFICACIÓN JUDICIAL.*”, de donde fluye que la parte demandante sí ha efectuado pagos por gastos judiciales que deben ser liquidados en ejecución de sentencia, como costas procesales, por lo que este extremo debe ser revocado; y reformándolo se declare Fundado.

15. En consecuencia, la sentencia venida en grado merece ser confirmada en cuanto ampara el pago de indemnización por despido arbitrario, declara Infundado el extremo referido a daño moral, e Improcedente respecto a daños punitivos; se revoque en cuanto declara Fundado el extremo de indemnización por lucro cesante, y reformándolo se declare Improcedente; de igual forma se revoque el extremo en el que declara Infundado el pago de costas del proceso y se declare Fundado dicho extremo, liquidándose en ejecución de sentencia.

IV. DECISIÓN. -

Por las anteriores consideraciones:

1. **CONFIRMA** la sentencia contenida en la Resolución No. 04, su fecha 05 de marzo del dos mil veinte, que obra de fojas 144 al 163, que resuelve **DECLARAR INFUNDADA** la cuestión probatoria deducida por la parte demandada (...); **DECLARA FUNDADA la pretensión de DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...) en consecuencia **se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado;** **DECLARA FUNDADA la pretensión de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); en consecuencia, se ordena que la demandada pague al accionante la suma total de **S/. 1,595.00** soles por este concepto; en cuanto **DECLARA INFUNDADA la pretensión de INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS - DAÑO MORAL** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); en cuanto **DECLARA IMPROCEDENTE** la pretensión de **DAÑOS PUNITIVOS** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); y en cuanto **DECLARA FUNDADA** la pretensión de intereses legales y costos del proceso en la suma de S/.500.00 soles.
2. **REVOCA** el extremo de la sentencia en cuanto **DECLARA FUNDADA EN PARTE la pretensión de INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS - LUCRO CESANTE** interpuesta por el accionante (...) contra la demandada (...); y **REFORMÁNDOLA** declara **IMPROCEDENTE** dicho extremo referido al lucro

cesante.

3. REVOCA el extremo en el que se declara **IMPROCEDENTE** el pago de costas procesales; y **REFORMÁNDOLO** declara **FUNDADO** dicho extremo, liquidándose en ejecución de sentencia.

4. Hágase saber y devuélvase al Juzgado de origen.

S.S.

(...)

Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES (parámetros)
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 2. Evidencia el asunto : <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> 3. Evidencia la individualización de las partes : <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> 4. Evidencia los aspectos del proceso : <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 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>
			Postura de las partes	1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. 2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. 3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. 4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. 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>
		Motivación de los hechos	1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba</i>	

		<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p>	<p><i>practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>	
			<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></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></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></p>
			<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. <i>(Es completa) Si cumple</i></p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas <i>(No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</i></p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las</p>

		PARTE RESOLUTIVA		<p>cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</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>).</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena.</p> <p>Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 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. 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></p>

Aplica sentencia de segunda instancia

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

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

			<p>contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>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). 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). 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).</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)</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).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide</p>

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

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

1. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

5. Evidencian claridad *(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no*

anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple/No cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

Anexo 4. Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable

▮ 1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (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 2.
- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el

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

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

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

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

□

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

□

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

□ La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

□

□ **Cuadro 1**
□ **Calificación aplicable a los parámetros**
□

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

Fundamentos:

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

3. PROCEDIMIENTO BÁSICO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE UNA SUB DIMENSIÓN
(Aplicable cuando se trata de la sentencia de primera y de segunda instancia)

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana

Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

- ☐ Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.
- ☐ Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.
- ☐ La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- ☐ *Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.*

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutiva

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

(número de niveles), y el resultado es 2.

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

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

Valores y nivel de calidad:

- [9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta
- [7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta
- [5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana
- [3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja
- [1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja
--	------	---	----------

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

Fundamentos:

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

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	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
					X			[13 - 16]	Alta

	Nombre de la sub dimensión							[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

Ejemplo: 14, está indicando que la calidad de la dimensión parte considerativa es de calidad alta, se deriva de los resultados de la calidad de las dos sub dimensiones que son de calidad mediana y alta, respectivamente.

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 2), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el

mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

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

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad

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						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos		2	4	6	8	10	14	[17-20]						Muy alta
							X			[13-16]						Alta
		Motivación del derecho				X				[9- 12]						Mediana
										[5 - 8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia		1	2	3	4	5	9	[9 -10]						Muy alta
							X			[7 - 8]						Alta
										[5 - 6]						Mediana
		Descripción de la decisión						X		[3 - 4]						Baja
									[1 - 2]	Muy baja						

de su parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron de rango: alta, alta y muy alta, respectivamente.

Fundamentos

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

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 2

Anexo 5: Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Anexo 5. 1: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes - de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]
Introducción	 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA EXPEDIENTE : 001450-2021-0-2001-JR-LA-05 MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS DEMANDADO : A DEMANDANTE : B B JUEZ : C SECRETARIO : C	1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i> 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del</i>				X						9

	<p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p><u>RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO (04)</u> Piura, diecisiete de agosto Del año dos mil veintiunos. -</p> <p>I.- ASUNTO:</p> <p>VISTOS; resulta de autos que por escrito la señora B y B, solicitan tutela jurisdiccional efectiva e interponen demanda en la vía procedimental del proceso ordinario laboral, contra A, solicitando como <u>Pretensiones Principales</u>: desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En</p>	<p><i>tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 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. 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</i></p>											
<p>Postura de las partes</p>	<p>consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, indemnización por daños y perjuicios producto</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y</p>					<p>X</p>						

	<p>del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES), y pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES), y como <i>Pretensión Accesorio</i>: Intereses legales, costas y costos del proceso, pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral</p> <p>II.- ANTECEDENTES:</p> <p>1. Con fecha 18 de junio de 2021, la señora B y B (las demandantes, las actoras o las accionadas) interponen demanda contra A, solicitando la desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de</p>	<p>evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES), y pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES).</p> <p>2. Se admite a trámite la demanda mediante Resolución N° 01 de fecha 25 de junio de 2021 y se señala fecha de audiencia de conciliación, la misma que se realiza con fecha 06 de agosto de 2021; en la cual A (la demandada, la emplazada o la accionada),</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se apersona al proceso y contesta la demanda, solicitando que la misma sea declarada infundada en todos sus extremos; quedando la causa expedita para sentenciar al diferir el fallo para el día de hoy (18.08.2021); siendo este su estado procesal.</p> <p>III.- ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</p> <p>3. Las demandantes señalan que en su condición de Agentes de Serenazgo hemos laborado de forma permanente e ininterrumpida para la A, cumpliendo con un horario de trabajo, registrando asistencia a la hora de entrada y salida, cumpliendo con el horario establecido (por turnos); hemos sido contratadas bajo contratos modales regulados por el Decreto Legislativo 728.</p> <p>4. Que, con fecha 31 de mayo de 2021 hemos sido despedidas, dando así por culminado nuestro vínculo laboral con la demandada. Nuestro despido lo acreditamos con el Acta de Constatación 20168323, en la que señalan que muchos serenos han sido despedidos por múltiples razones, como son falta de presupuesto, el incumplimiento de labores, y otros; todo ello en razón del artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo 728: “Ni</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”.</p> <p>5. Que, desde el inicio de nuestra relación laboral hemos sido contratadas bajo contratos por inicio o incremento de actividad, sin diferenciar, sabiendo que no se trata de la misma modalidad contractual, sino que, el contrato por inicio de actividad es diferente al contrato por incremento de actividad</p> <p>IV.- ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:</p> <p>6. La emplazada, señala que en referencia a la supuesta “desnaturalización” de los Contratos Modales que alegan ambas demandantes, del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante A, y del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante A, PERO SOLO HAN PRESENTADO DOCUMENTOS DESDE EL MES DE SEPTIEMBRE DEL 2020, POR LO QUE NO ACREDITAN EL PERIODO ANTERIOR A DICHO MES, E INCLUSO EN EL INFORME ESCALAFONARIO N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV SE SEÑALA QUE LAS DEMANDANTES SOLO REGISTRAN CONTRATACIÓN</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>MODAL DESDE EL MES DE SEPTIEMBRE DEL 2020, por lo que previamente hay que tener en cuenta la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.</p> <p>7. Que, ha quedado acreditada la causa objetiva de la contratación modal a la que fueron sometidas las demandantes, y esto debido a la política pública de lucha contra la criminalidad en el distrito que como gestión municipal venimos implementando, por ello se requirió una serie de contratación de recursos humanos, entre ellos la contratación como serenos de ambas demandantes, asimismo, sus contratos en el artículo primero se señala como justificación: “... <i>por necesidad de servicio, debido al incremento de los puestos de auxilio rápido – PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como SERENO</i>”; además se ha contemplado la duración del mismo, el cual no es superior a los 03 años que establece como máximo para este tipo de contratación modal, y que el artículo 74° del TUO del D. Leg. N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>TR, por lo que no se puede pretender AMPARAR un ejercicio abusivo del derecho a efectos de obtener un beneficio.</p> <p>8. Que, ambas demandantes no han acreditado el daño sufrido que alegan en su demanda, siendo que no se ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de nuestra representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante siendo que se le ha contratado mediante contratos estipulados en la normatividad, además que en los fundamentos anteriores se ha demostrado la validez de los mismos contratos, en consecuencia, no es amparable esta pretensión al no haberse acreditado una conducta arbitraria de la Municipalidad y en merito a la carga probatoria no se puede otorgar esta indemnización por meros señalamientos o afirmaciones, además de ser accesoria y depende de la pretensión principal.</p> <p>V.- PRETENSIONES MATERIA DE CONTROVERSIA:</p> <p>9. De conformidad con el acta de audiencia de conciliación, se advierte que se fijaron como pretensiones las siguientes:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>A. <u>PRETENSIÓN PRINCIPAL:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728. 2. Dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728. 3. Indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES). 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>4. Pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES).</p> <p>B. <u>PRETENSIÓN ACCESORIA:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intereses legales 2. Costas y costos del proceso 3. Pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura.

El anexo 5.1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos.

Anexo 5.2: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho - sentencia de primera instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN JURISDICCIONAL: 10. El Estado garantiza a toda persona natural o jurídica, el derecho a ejercer la Tutela Jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, la misma que debe ejercitarse con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo prescrito en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú concordante con el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil; por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional resolver el conflicto de intereses o eliminar incertidumbres con		1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, y congruentes con los concordantes por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente</i>	2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13 - 16]	[17-20]	
					X								16
Motivación de los hechos													

	<p>relevancia jurídica, incoada a través de la presente acción por las demandantes, con la finalidad de lograr la paz social en justicia.</p> <p>11. Para emitir un pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia, la juzgadora deberá de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme el principio de comunidad de prueba, apreciando su criterio libre y razonable, y conforme a las reglas de la sana crítica. Así, el artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. Dicha norma concuerda a plenitud con el artículo 197° del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que <i>“(…) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que</i></p>	<p><i>hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos”</i> (Casación N° 2558-2001-Puno).</p>	<p>cumple.</p>											
<p>Motivación del derecho</p>	<p>A. Fundamentos de hecho y de derecho respecto de las pretensiones materia de juicio.</p> <p>12. Del audio y video de la audiencia de conciliación, se aprecia que las demandantes pretenden la desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, dejar sin efecto el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la</i></p>				<p>X</p>							

<p>contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728, indemnización por daños y perjuicios producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES), y pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES). En ese sentido, corresponde emitir pronunciamiento respecto a dichas pretensiones, determinando previamente cuales son hechos que no necesitan de actividad probatoria.</p> <p><i>a.1. Hechos que no necesitan de actuación probatoria</i></p> <p>13. No se establecieron al haberse aplicado el juzgamiento anticipado del proceso (artículo 43° de la NLPT).</p> <p>B. Respecto a la categoría laboral de las actoras</p>	<p><i>legalidad</i>). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo)</i>. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i>. Si cumple.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>14. Antes de ingresar analizar la existencia del vínculo laboral entre las partes procesales, corresponde determinar en primer lugar la categoría laboral de las demandantes B y By el régimen laboral aplicable.</p> <p>15. De la lectura del escrito de demanda y del audio y video de la audiencia, las demandantes señalan que prestaron servicios realizando labores de <u>agente de serenazgo</u>, cargo que no ha sido cuestionado por la demandada.</p> <p>16. Por lo tanto, las funciones que realizaban las actoras pertenecen a la categoría de obrero municipalidad, a razón que las características de sus labores son esencialmente físicas, resultándole aplicable el régimen laboral de la actividad privada.</p> <p>17. Sobre el tema, el artículo 37° de la Ley N° 27972 – Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe lo siguiente: <i>“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (el resaltado es nuestro)</i></p> <p>C. Respecto a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad</p> <p>18.En cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación ininterrumpida, corresponde señalar que el contrato de trabajo, salvo las limitaciones de orden público que están sintetizadas en el mínimo social o convencional establecido para la empresa donde se ejecutará el propio contrato, constituirá siempre un acuerdo de voluntades encaminadas a que el empleador se beneficie de una labor ajena que previamente ha establecido orgánicamente como consonante a sus intereses por el que remunera y, de parte del trabajador, ejecutar subordinada y lealmente el encargo convenido. Dentro de esta perspectiva, el contrato de trabajo es un contrato personal más de los que existen que,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>por las reservas legales impuestas, ha de sujetarse a dichas limitaciones pero sin vaciar el contenido de los elementos que esencialmente se presentan en todo contrato (voluntad, consentimiento, causa, objeto, conformidad con el orden público, forma, entre otros)”. 19. De la revisión de los medios probatorios presentados, como contratos de trabajo sujetos al D.L N° 728, comprobantes de pago y boletas de pago, se advierte que las demandantes han venido laborando a través de contratos de trabajo sujeto al Decreto Legislativo N° 728 (Contrato por inicio o incremento de actividad), <u>desde el 03 de enero de 2019 hasta mayo de 2021</u>, para A, y <u>desde el 02 de febrero de 2020 hasta 31 de mayo de 2021</u>, para A, a razón de ello, las actoras solicitan que se declare la desnaturalización de su contratación bajo esa modalidad, al haber realizado la función de obrero como agente de serenazgo por la cual debió ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>20. Respecto al contrato modal de trabajo por inicio de actividad, el artículo 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece:</p> <p><i>“[e]l contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el <u>inicio de una nueva actividad empresarial</u>. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.</i></p> <p>21. El dispositivo legal que citamos se relaciona con el artículo 72 del referido Decreto Supremo, el cual establece entre los requisitos formales que deben reunir los contratos modales, el consignar la causa objetiva determinante de la contratación:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, <u>debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral</u>” (el subrayado es nuestro).</i></p> <p>22. Estando a lo expuesto, es preciso determinar que si bien en el Decreto Supremo N° 003-97-TR en su Capítulo II hace referencia literalmente al <u>Contrato por Inicio o Incremento de Actividad</u>, también es verdad que debemos diferenciar cuando estamos frente a un contrato sujeto a modalidad por inicio de actividad y cuando frente a un contrato modal por incremento de actividad.</p> <p>23. Para Arce Ruiz, el <u>inicio de una nueva actividad</u> implica lo siguiente:</p> <p><i>“La “nueva actividad” incluye el inicio de una actividad empresarial ya sea en el marco de una nueva persona jurídica o de nuevos establecimientos o centros de trabajo, si se toma como referencia el sustrato orgánico</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>que sustenta la actividad, y hasta el inicio de nuevas actividades sin necesidad de constituir una nueva persona jurídica o de abrir nuevos centros o establecimientos. Bastara que el empresario diga cómo se ha abierto un nuevo mercado para su empresa o como necesita una actividad dirigida a la propaganda de la empresa para que pueda contratar en actividades permanentes a los trabajadores que considere necesarios para un plazo no mayor a tres años”.</i></p> <p>24. Por otro lado, en cuanto al incremento de la actividad ya existente, según Arce Ruiz, no se trata de una actividad en términos lógicos, si no que se refiere a un incremento en las actividades empresariales antiguas. Por lo tanto, podemos concluir que ambos contratos modales tienen diferente justificación. Por un lado, el contrato por incremento de actividad requiere especificar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, mientras que cuando hablamos de un contrato sujeto a modalidad <u>por inicio de actividad</u>, bastará con precisar y acreditar el</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>inicio de la nueva actividad para la que se contrata al trabajador.</p> <p>25. En el caso de autos, obra el contrato suscrito entre las partes, el cual establece en su cláusula primera que:</p> <p>PRIMERO: EL EMPLEADOR- B, de conformidad con el artículo IV de la ley 27972 de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, la misma que se encuentra debidamente identificada con RUC. N° 20172618864, y que, por necesidad de servicio, debido al incremento de los puestos de auxilio rápido – PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como SERENO, en la Subgerencia de Serenazgo y Policía Municipal</p> <p>26. De lo expuesto tenemos que, las demandantes suscribieron con la demandada A, contratos por inicio de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>actividad, a efectos que se desempeñe en el puesto de agente de serenazgo - sereno, debido al incremento de los puestos de Auxilio Rápido – PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población.</p> <p>27. El artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece:</p> <p><i>“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.</i></p> <p>28. En virtud de ello, la contratación por inicio o incremento de actividad no se ajusta las funciones encomendadas a los Gobiernos Locales, toda vez que no realizan actividad empresarial; por el contrario, las labores de agente de serenazgo a las que se dedicaron las demandantes en su calidad de obrera, son una de las funciones permanentes encomendadas a las comunas provinciales de manera exclusiva por el artículo 73, apartado 2.5, de la Ley</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Orgánica de Municipalidades, lo que también ha sido establecido por el Tribunal Constitucional en diversas ejecutorias, verbigracia, en la Sentencia recaída en el EXP. N.º 08517-2013-PA/TC- HUARUA, ha establecido que:</p> <p><i>15. En lo que respecta a la naturaleza de los servicios prestados por el recurrente, con los mencionados comprobantes de pago se acredita que ejercía sus funciones en el área de serenazgo, como lo reconoce la parte demandada, de lo cual se desprende que en realidad no se lo estuvo contratando para que realice una actividad temporal, sino para que desempeñe una función inherente al ámbito de la organización y dirección de la municipalidad emplazada.</i></p> <p><i>16. Habiéndose determinado que la labor ejercida por la parte demandante era de naturaleza laboral, debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad de los hechos sobre</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende, la labor ejercida por la parte demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo.</i></p> <p>. Por ello, se concluye que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado suscritos por las partes se han desnaturalizado por fraude a la ley, siendo de aplicación el artículo 77 inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR que dispone:</p> <p><i>Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:</i></p> <p><i>a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;</i></p> <p><i>b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;</i></p> <p><i>c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;</i></p> <p><i>d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</i></p> <p>. Por consiguiente, se concluye que la relación laboral entre las partes ha sido una de carácter indeterminado, ya que las funciones de una trabajadora como agente de serenazgo no tienen carácter eventual o temporal, por lo que los contratos de trabajo sujetos a modalidad en realidad encubrían uno a plazo indeterminado.</p> <p>D. Respecto a la pretensión de Despido Incausado:</p> <p>31. El despido está definido como <i>“el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste, decide poner fin a la relación de trabajo”</i>.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>32. Ahora bien, el Tribunal Constitucional a través de diferentes resoluciones, ha habilitado un régimen adjetivo o procesal de carácter restitutorio, en el que sus efectos serían los de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o, para circunscribir el mandato al ámbito laboral, restituir al <i>“trabajador a su centro de trabajo del cual fue despedido arbitrariamente”</i>.</p> <p>33. Los efectos restitutorios derivados de un despido arbitrario se generan, según el tribunal, en los tres casos siguientes: <i>a) despido nulo, todas las causales señaladas en el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</i> <i>b) despido incausado, y c) despido fraudulento.</i></p> <p>34. Existe entonces <u>despido incausado</u> cuando: <i>“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.”</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>. Ahora bien, habiéndose determinado precedentemente que entre las partes procesales se configuró la relación regulada por el régimen laboral de la actividad privada, es de aplicación el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual señala que para poner fin a la relación laboral es necesario que exista una causa justa:</p> <p><i>“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.</i></p> <p><i>La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.</i></p> <p><i>La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>36. Sin embargo, dicha potestad del empleador de poder despedir a su trabajador cuando advierta una causa justa relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, se encuentra condicionada a que se le otorgue por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan, y comunicarle el despido por escrito mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, tal como prescriben los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR:</p> <p><i>“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.</i></p> <p><i>Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.</i></p> <p><i>Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.</i></p> <p><i>Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.</i></p> <p><i>El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.</i></p> <p>37. Revisados los actuados, se verifica que la municipalidad demandada no ha presentado medios probatorios que demuestren que dio cumplimiento al procedimiento de despido establecido en los citados artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que resulta necesario a efectos de garantizar los derechos fundamentales de todo trabajador, entre ellos, el derecho de defensa y el derecho al trabajo.</p> <p>38. En virtud de ello, la demandada al haber dado por concluido el vínculo laboral con la trabajadora sin causa</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>justificada, basada en su conducta o capacidad, debidamente acreditado en un procedimiento de despido, no pudo terminar el vínculo laboral de la trabajadora afectando su derecho de defensa, siendo que la culminación del contrato, como lo sostiene la parte demandada no es una causa que justifique la inexistencia del procedimiento de despido al que se hace referencia; por lo que la demanda en este extremo procede ser amparada; <u>dejándose sin efecto el despido de las demandantes, ordenándose su reposición.</u></p> <p>E. Respecto a la inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros contratados a plazo indeterminado</p> <p>39. Sobre el particular, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-98-TR prescribe que los empleadores tienen la obligación de registrar a sus trabajadores en los libros de planillas dentro de las 72 horas siguientes a su ingreso al centro de trabajo.</p> <p>40. En el caso bajo estudio, al haberse determinado en el presente proceso la existencia de una verdadera relación</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>laboral entre las partes procesales bajo el régimen laboral del D.L N° 728 corresponde que se ordene a la demandada que las accionantes sean registradas en la planilla de los obreros contratos a plazo indeterminado de la demandada, debiendo <u>declarar fundada en este extremo la demanda.</u></p> <p>F. Respecto del pago de los beneficios sociales</p> <p>1.- A. M.G. DEL P. <u>C.T.S.</u></p> <table border="1" data-bbox="721 730 1184 1117"> <thead> <tr> <th data-bbox="721 730 1001 810"></th> <th data-bbox="1001 730 1184 810">REMUNERACIÓN</th> <th data-bbox="1001 730 1184 810">Prom. Gratific.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="371 850 721 898">02/02/2020 30/04/2020</td> <td data-bbox="721 850 1001 898">1,023.00</td> <td data-bbox="1001 850 1184 898">0.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="371 922 721 970">01/05/2020 31/10/2020</td> <td data-bbox="721 922 1001 970">1,023.00</td> <td data-bbox="1001 922 1184 970">113.67</td> </tr> <tr> <td data-bbox="371 994 721 1042">01/11/2020 30/04/2021</td> <td data-bbox="721 994 1001 1042">1,293.00</td> <td data-bbox="1001 994 1184 1042">170.50</td> </tr> <tr> <td data-bbox="371 1066 721 1114">01/05/2021 31/05/2021</td> <td data-bbox="721 1066 1001 1114">1,293.00</td> <td data-bbox="1001 1066 1184 1114">179.58</td> </tr> </tbody> </table>		REMUNERACIÓN	Prom. Gratific.	02/02/2020 30/04/2020	1,023.00	0.00	01/05/2020 31/10/2020	1,023.00	113.67	01/11/2020 30/04/2021	1,293.00	170.50	01/05/2021 31/05/2021	1,293.00	179.58												
	REMUNERACIÓN	Prom. Gratific.																										
02/02/2020 30/04/2020	1,023.00	0.00																										
01/05/2020 31/10/2020	1,023.00	113.67																										
01/11/2020 30/04/2021	1,293.00	170.50																										
01/05/2021 31/05/2021	1,293.00	179.58																										

<u>VACACIONES</u>		Remuneracion	=	Rem Comp.									
02/02/2020	01/02/2021	Simple	1,293.00	=	1,293.00								
02/02/2021	31/05/2021	Trunca	1,293.00	=	1,293.00								
												x	
												Total Vacaciones	
												(-) Menos lo	
												cancelado	
<u>GRATIFICACIONES</u>		Remuneracion	=	Rem Comp.	Meses								
Jul-2020	Trunca	1,023.00	=	1,023.00	x 4	=						682.00	
Dic-2020		1,023.00	=	1,023.00	x 6	=						1,023.00	
Jul-2021	Trunca	1,293.00	=	1,293.00	x 5	=						1,077.50	
					Total Gratificaciones							2,782.50	
					(-) Menos lo							1,687.97	
					cancelado							1,094.53	

Peric
liqui

3

<p>41. Los <u>beneficios sociales</u> son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.</p> <p>42. Al respecto, al haberse amparado en el presente proceso que el vínculo laboral corresponde que se ampare los conceptos reclamados por las accionantes; esto es, vacaciones, gratificaciones, y CTS, señalándose que el demandante prestó servicio bajo el régimen laboral de Contratación sujeto a modalidad debiéndose indicar que les corresponde el pago de los citados beneficios sociales; por lo tanto, en los siguientes apartados se tendrá que determinar si la parte demandada ha acreditado el cumplimiento de los beneficios y si estos han sido conforme a ley.</p> <p>43. En virtud de ello, este despacho procederá a realizar la liquidación <u>desde el 03 de enero de 2019 hasta mayo de</u></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2021, para Medina Mendoza Lourdes Elena, y desde el 02 de febrero de 2020 hasta 31 de mayo de 2021, para A.M.G.

2.- A
C.T.S.

REMUNE RACIÓN	Prom. Gratifi c.	=	Remu n. Comp ut.
------------------	------------------------	---	---------------------------

03/01/2 019	30/04/2 019	1,023.00	0.00	=	1,023. 00
01/05/2 019	31/10/2 019	1,023.00	170.50	=	1,193. 50
01/11/2 019	30/04/2 020	1,023.00	170.50	=	1,193. 50
01/05/2 020	31/10/2 020	1,023.00	170.50	=	1,193. 50
01/11/2 020	30/04/2 021	1,293.00	215.50	=	1,508. 50

<u>GRATIFICACIONES</u>		Remuneración	Rem Comp.	Me ses	GRATIFICACIONES								
Jul-2019		1,023.00	1,023.00	x 5	= 852.50								
Dic-2019		1,023.00	1,023.00	x 6	= 1,023.00								
Jul-2020		1,293.00	1,293.00	x 6	= 1,293.00								
Dic-2020		1,293.00	1,293.00	x 6	= 1,293.00								
Jul-2021	Trunca	1,293.00	1,293.00	x 5	= 1,077.50								
			Total Gratificaciones		5,539.00								
			(-) Menos lo cancelado		3,080.00								
					2,459.00								
<i>e.4 Asignación Familiar</i>													

	<p>44. En cuanto a la <u>asignación familiar</u>, es de señalar que es una percepción económica que tiene naturaleza remunerativa y que tiene por finalidad favorecer al trabajador que tenga carga familiar (hijos), conforme a lo expuesto por el artículo 1° y 2° de la Ley N° 25129.</p> <p>45. En ese sentido, el artículo 11° del Decreto Supremo N° 035-90-TR dispone que:</p> <p><i>“el derecho al pago de la asignación familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere”.</i></p> <p>46. Al respecto, es un requisito obligatorio para la percepción de la asignación familiar, que el trabajador acredite la existencia del hijo o hijos que tuviere a su cargo, por cuanto es un derecho que se genera y tiende a ser exigible cuando se da este supuesto de hecho (el tener hijo o hijos), siendo el obligado o responsable de exigir este derecho el trabajador, al ser la persona más idónea para que acredite aquel supuesto de hecho y exigir su cumplimiento.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

47. Ahora bien, en el caso de autos, las demandantes en su escrito de demanda, pretende el pago de la asignación familiar, hecho que sustentan con los documentos de identidad de sus hijos.

48. En ese sentido, este despacho, considera pertinente exonerar al demandante de poner de conocimiento a la demandada sobre la existencia de sus menores hijos, debido al régimen de contratación en el cual se encontraban, en razón de ello, le corresponde percibir al demandante el pago asignación familiar, de la siguiente manera:

A

PERI ODO	R M V	1 0 % d e R . M . V .	Periodo a liquidar	Asi g. Fa m. A Rei nte gra r
-------------	-------------	---	-----------------------	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		9	9	16 m.	1,4														
	D.U.	3	3.		88.														
	N°004-	0.	0		00														
	2018-TR	0	0																
	(Feb-20 a	0																	
	May-21)																		
						1,4													
						88.													
						00													
				TOTAL A.	4,2														
					84.														
					21														
	A																		
	P	R	1	Periodo a	A														
	E	M	0	liquidar	si														
	R	V	%		g.														
	I		d		Fa														
	O		e		m.														
	D		R		A														
	O		.		R														
			M		ei														
			.		nt														
			V		eg														
			.		ra														
					r														
		9	9	29 m.	2,														
	D.U.	3	3		69														
	N°004-	0	.																

	<p>dispuesto mediante Resolución de Alcaldía N° 435-2018-MDC.</p> <p>51. De la revisión de la Resolución de Alcaldía N° 435-2018-MDC, se acordó a partir del 01 de enero de 2019 el incremento de S/. 500.00 a lo ya pactado de la Resolución de Alcaldía que fue S/. 1,100.00.</p> <p>52. En ese sentido, al no indicarse en la citada Resolución de Alcaldía cual sería el alcance en cuanto al ámbito de aplicación, la vigencia del citado convenio colectivo sería la de un año, de conformidad al inciso c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S N° 010-2003-TR, máxime si las demandantes no acreditan que se continúa cancelando en los años posteriores.</p> <p>53. Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anteriormente señalado establecidos, le correspondería percibir al demandante la escolaridad, conforme a las Resoluciones citadas, únicamente <u>por el año 2019</u>, sin embargo, es de precisar que la actora no laboró en el año 2018, y siendo un</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

requisito que el trabajador cuente con una antigüedad no menor de 03 meses para percibir este beneficio, no le correspondería, por lo tanto, deviene en infundado este extremo de la demanda.

54. En consecuencia, el resumen total de los conceptos demandados como se detalla a continuación:

Resumen:

JUZGADO

	A.	A
CTS	828.87	1,462.68
Vacaciones	872.82	2,866.98
Gratificaciones	1,094.53	2,459.00
Asig. Familiar	<u>1,488.00</u>	<u>2,697.00</u>
Totales	<u>4,284.21</u>	<u>9,485.66</u>

Sobre la pretensión de Responsabilidad Civil de Indemnización de Daños y Perjuicios

55. Respecto a la indemnización por daños y perjuicios, debemos señalar que esta consiste en la acción que tiene el acreedor o el perjudicado para exigir del deudor o causante del daño una cantidad de dinero equivalente a la

	<p>utilidad o beneficio que a aquél le hubiese reportado el cumplimiento efectivo, íntegro y oportuno de la obligación o a la reparación del mal causado. El Artículo 1321 del Código Civil, aplicable supletoriamente establece: <i>“Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve (...)”</i>.</p> <p>56. Respecto al daño patrimonial que sufren los trabajadores que han sido objeto de un despido arbitrario, la CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS en el caso de los Magistrados del Tribunal Constitucional vs Perú, ha señalado con meridiana claridad que se deben resarcir las consecuencias que la infracción produjo, teniéndose en cuenta para ello los ingresos y prestaciones dejados de percibir durante el tiempo que permanecieron sin trabajar. Así en el fundamento 120 y 121 de sentencia señalada, el Alto Tribunal Internacional afirma lo siguiente:</p> <p><i>120. “(...) <u>No obstante, esta Corte considera que, adicionalmente, el Estado debe resarcir a dichos</u></i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i><u>magistrados por los salarios y prestaciones dejadas de percibir (supra 56.31). También estima necesaria el resarcimiento de las costas y gastos en que hubieran incurrido las víctimas con motivo de las gestiones relacionadas con la tramitación del caso ante la justicia, tanto en la jurisdicción interna como internacional”.</u></i></p> <p><i>121.- Esta Corte ha manifestado, en relación al daño material en el supuesto de víctimas sobrevivientes, que el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta, entre otros factores, el tiempo que estas permanecieron sin trabajar. <u>La Corte considera que dicho criterio es aplicable en el presente caso y para tal efecto dispone que el Estado deba pagar montos correspondientes a los salarios caídos y demás derechos laborales que correspondan a los magistrados destituidos, de acuerdo a su legislación (...)</u> (el subrayado es nuestro)</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>57. En el caso de autos, en mérito a los fundamentos antes mencionados, se configura la conducta antijurídica de la demandada, afectando el ordenamiento jurídico.</p> <p>58. Respecto del Daño Causado, entiéndase este como el detrimento o menoscabo en el patrimonio o en la persona como consecuencia de un hecho antijurídico.</p> <p>59. Resulta importante señalar que para que haya un daño y este sea resarcible no basta que se incumpla la obligación y que el incumplimiento sea imputable al deudor, sino que también es necesario que el incumplimiento produzca un perjuicio. A ello se suma que, para declarar la responsabilidad no resulta suficiente comprobar judicialmente la infracción de la obligación; sino también es preciso <u>demostrar la existencia de los daños y perjuicios</u> tal como lo prescribe el artículo 1331 del Código Civil que "la prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inexecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso". En ese sentido, corresponde</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>analizar en el siguiente apartado si el demandante ha llegado demostrado los daños económicos alegados.</p> <p><i>f.1 Respecto a la indemnización por el concepto de lucro cesante.</i></p> <p>60. El demandante solicita – además de otros conceptos - el pago de lucro cesante. Al respecto, este concepto debe ser entendido como aquella ganancia frustrada que ha dejado de obtener la víctima como por incumplimiento contractual. La doctrina española ha señalado que “este daño tiene en su propia naturaleza una dosis de incertidumbre pues la realidad es que no se llegó a obtener la ganancia, por eso hay que manejarse en términos de cierta probabilidad objetiva, de acuerdo con las circunstancias concretas para evitar que bajo este daño pretenda el perjudicado obtener la compensación por pérdidas que nunca se hubieran producido”</p> <p>61. “En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado o fraudulento declarados judicialmente como tales; el daño patrimonial</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser acreditadas a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; un parámetro cuantitativo referido al importe de los ingresos ciertos que hubiera dejado de percibir; y cualquier otra circunstancia que tuviera incidencia directa en dicha cuantificación; deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho periodo de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando, para la obtención de sus remuneraciones”.</p> <p>62. En el caso de autos, el demandante pretende el pago del concepto de lucro cesante, precisando que el lucro cesante no debe constituir las remuneraciones que he dejado de percibir ya que ello constituiría reconocer el pago de una</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>remuneración por servicios no prestados; pero, no se debe negar que las remuneraciones y beneficios sociales forman parte de los ingresos que no percibí o de los cuales deje de tener provecho porque no se cumplió con la obligación.</p> <p>63. Así en el caso de autos, se tendrá en cuenta como parámetro objetivo de cuantificación el tiempo de duración del despido, desde junio hasta agosto de 2021, esto es, por 03 meses.</p> <p>64. Otro parámetro de cálculo es el monto que por ingresos mensuales percibían las demandantes antes del despido, por lo que se valora lo señalado en las boletas de pago y contratos, cuyo monto es de S/. 1,200.00 y no cuestionado por la demandada, precisando que se trata de uno de los factores objetivos de cálculo y no corresponde al rubro remuneraciones que tiene naturaleza contraprestativa, pues lo que se está reclamando es lucro cesante, que tiene naturaleza indemnizatoria.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>65. Además, debemos tener en cuenta un estimado de los gastos que hubiera efectuado las demandantes, en el caso de continuar laborando para la obtención de sus remuneraciones (movilidad, alimentación, etc).</p> <p>66. En virtud de ello, la suscrita considera pertinente que debe ampararse el daño de lucro cesante que demanda las accionantes, atendiendo a los fundamentos de los considerandos que anteceden, en un monto total de 2,500.00 soles para cada una.</p> <p><i>f.4 Respecto a la indemnización por daños punitivos</i></p> <p>67. Los daños punitivos son una institución jurídica propia del derecho anglosajón y se caracterizan por ser una suma de dinero que se le concede a la víctima de un daño de manera autónoma o independiente de lo que se puede percibir por indemnización de daños y perjuicios.</p> <p>68. En nuestra legislación nacional, si bien es cierto no se encuentra legislado el daño punitivo, también lo es que el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Previsional, de fecha 19 de octubre del año 2019, acordó lo siguiente:</p> <p><i>“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.</i></p> <p><i>La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas.</i></p> <p><i>El juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, <u>el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños</u></i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda”.</i></p> <p>69. Al respecto, es de indicar que el pago de los daños punitivos no requiere ser demandado. Si el juez advierte en el caso concreto un supuesto de despido incausado o fraudulento, y ordena el pago de una indemnización por daños y perjuicios por dicho motivo (daño emergente, lucro cesante o daño moral), la condena por daños punitivos se determina de oficio; esto es, sin requerimiento o instancia de parte.</p> <p>70. Por lo tanto, al haberse amparado en parte la demanda de indemnización de daños y perjuicios, corresponde en aplicación del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, amparar la pretensión de daños punitivos, por lo que, el daño punitivo se fijará respecto del monto equivalente que le hubiera correspondido al</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen provisional que corresponda.</p> <p>71. En virtud de ello, siendo que se encuentra acreditado que a las accionantes les fueron afectados sus derechos al trabajo, el daño punitivo considero pertinente fijarlo en el monto de S/.150.00 soles para cada una.</p> <p>H. Intereses legales</p> <p>72. Finalmente debe señalarse que conforme lo dispuesto en la parte in fine del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, "<i>El pago de los intereses legales y la condena de costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia</i>".</p> <p>73. Siendo así, los intereses demandados se abonarán con el carácter de moratorios, liquidándose en ejecución de sentencia, en observancia de lo regulado por los artículos 1242°, 1244°, 1245° y 1246° del Código Civil; debiendo ser calculados a partir del día siguiente de aquel en que</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador exija judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño, de conformidad con lo establecido en el artículo 3° del Decreto Ley N° 25920.</p> <p>74. Estando al presente proceso, a fin de proceder a la liquidación de intereses legales, las demandantes deberán cumplir en su oportunidad con presentar la propuesta de liquidación de intereses legales de conformidad con lo establecido en el artículo 63° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, para cuyo efecto esta parte puede asesorarse por la Oficina de Pericias Contables del Módulo de Justicia Laboral (de manera personal y directa; y no a través de solicitudes formales y menos que la perito efectúe la liquidación), o si lo prefiere recurrir a los programas informáticos del Ministerio de Trabajo (Interleg).</p> <p>I. Costos y costas procesales:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>75. Respecto al pago de costos procesales, la SETIMA disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado con el pago de costos</p> <p>76. En el caso de autos la suscrita considera pertinente otorgarle como costos del proceso el monto de S/. 100.00 soles, en virtud a la facultad señalada en la referida norma procesal; <u>precisando que los costos del proceso no incluye la pretensión accesoria de pago de honorarios profesionales</u>, que debieron demandar las accionantes.</p> <p>77. A mayor abundamiento, corresponde señalar que la Corte Suprema de Justicia de la República en el considerando sexto de la Casación N° 15493-2014-Cajamarca, ha señalado con calidad de precedente vinculante que el Estado puede ser condenado al pago de costos procesales, y que la exoneración del artículo 47 de la Constitución Política del Estado solo está referida a las costas.</p> <p>78. En cuanto a las costas procesales la Constitución Política de 1993, en su artículo 47°, establece lo siguiente: “(...)</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>La defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales”.</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura.

El anexo 5.2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos.

	<p>1. DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por B y B contra A respecto de la pretensión de desnaturalización de los contratos sujeto al Decreto Legislativo N° 728 (Contrato por inicio o incremento de actividad); en consecuencia:</p>	<p>respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>											
Descripción de la decisión	<p>2. DECLÁRESE la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Legislativo N° 728), entre B y B y la demandada A, por el periodo reconocido en sentencia.</p> <p>3. DECLARAR FUNDADA la pretensión de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia, DÉJESE sin efecto el despido de las demandantes; ORDENANDO que la demandada A cumpla con REPONER a B y Ben sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido.</p>	<p>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: <i>El contenido del lenguaje no</i></p>				X							

	<p>4. DECLARAR FUNDADA la pretensión de inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros permanente de la municipalidad demandada.</p> <p>5. DECLARAR FUNDADA la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, consecuencia: ORDENO que la demandada cumpla con pagar a las accionantes, la suma total de S/. 2,500.00 por lucro cesante y S/. 150 por daños punitivos, para cada demandante, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p> <p>6. DECLARAR FUNDADA en parte la pretensión de pago beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, y asignación familiar), en consecuencia: ORDENO que la demandada cumpla con pagar al accionante, la suma total de S/. 4,284.21 para B y el monto de S/. 9,485.66 para B, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.</p>	<p><i>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7. DECLARAR INFUNDADA la pretensión de Escolaridad.</p> <p>8. DECLARAR FUNDADA la pretensión de costos procesales en el monto de S/. 100.00 soles. Sin Costas procesales.</p> <p>9. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente CÚMPLASE y en su oportunidad <i>archívese definitivamente</i> la presente causa en el modo y forma de ley.</p> <p>10. NOTIFÍQUESE a sus casillas electrónicas a las partes procesales, debido a la situación de emergencia sanitaria que asume el país.-----</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura

El anexo 5.3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos.

Anexo 4: Calidad de la parte expositiva con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes - sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros

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	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PIURA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA (TRIBUNAL UNIPERSONAL)		<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste</i></p>											
	EXPEDIENTE	01450-2021-0-2001-JR-LA-05												
	DEMANDANTE	B B.						X						
	DEMANDADO	A												
	MATERIA	RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTROS												10

	<p>PROCEDENCIA</p> <p>QUINTO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA – NLPT</p>	<p>último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>																
	<p>FECHA DE VISTA</p> <p>30 DE NOVIEMBRE DEL 2021</p>																	
	<p>DE CAUSA</p> <p>JUEZA SUPERIOR</p> <p>C.</p> <p>PONENTE</p>																	
	<p align="center"><u>SENTENCIA DE VISTA - EJE</u></p> <p><u>RESOLUCIÓN N°: OCHO</u></p> <p>En Piura, a los 07 días del mes de diciembre del 2021 y revisados los autos del Expediente Judicial EJE, remitidos de primera instancia, el Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente <u>SENTENCIA</u>:</p>																	
Postura de las partes	<p>I.- ASUNTO. -</p> <p>Recurso de apelación interpuesto por <u>la parte demandada</u> contra la sentencia contenida en la Resolución N° 04, su fecha 17 de agosto del 2021, que obra de fojas 282 al 310 de autos, que resuelve DECLARAR FUNDADA la</p>		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. Si cumple.</p>					X										

	<p>demanda interpuesta por B y B contra A. respecto de la pretensión de desnaturalización de los contratos sujeto al Decreto Legislativo N° 728 (Contrato por inicio o incremento de actividad); en consecuencia: DECLARA la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Legislativo N° 728), entre B y B y la demandada A, por el periodo reconocido en sentencia; DECLARA FUNDADA la pretensión de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia DEJA sin efecto el despido de las demandantes; ORDENANDO que la demandada A. cumpla con REPONER a B y Ben sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido; FUNDADA la pretensión de inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros permanentes de la municipalidad demandada; FUNDADA la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar a las accionantes, la suma total de S/. 2,500.00 por lucro cesante y S/. 150 por daños punitivos,</p>	<p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien 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 explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>para cada demandante, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; FUNDADA en parte la pretensión de pago beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, y asignación familiar), en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar al accionante, la suma total de S/. 4,284.21 para B y el monto de S/. 9,485.66 para B, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; INFUNDADA la pretensión de Escolaridad; y FUNDADA la pretensión de costos procesales en el monto de S/. 100.00 soles; sin costas procesales.</p> <p>II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS. -</p> <p><u>De la parte demandada respecto de la sentencia de primera instancia:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones judiciales. 2. Sobre la desnaturalización de los contratos modales, se ha inobservado la norma procesal laboral, al no considerar el juez la distribución de la carga de la prueba que regula la 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 23°, la demandante tenía la obligación legal de probar los hechos afirmados en su demanda, no se ha tenido en cuenta que se produce la desnaturalización del contrato modal si el empleador no puede acreditar el objeto del mismo, explicando las razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación, en el presente caso el contrato modal por incremento de actividad que se rige por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señalan que se les contrató debido al incremento de la delincuencia e inseguridad ciudadana que existe en el distrito de Castilla, que el magistrado incurre en error al concluir que ese incremento no se aplica a actividades propias de la demandada; cuestionan que en el fundamento 29 de la sentencia impugnada, el magistrado de manera insuficiente e inidónea señala que las funciones de las demandantes debieron regularse bajo contratos indeterminados, cuando eso no era la controversia del asunto, porque no se está hablando de desnaturalización de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>un vínculo laboral, sino que estamos ante contratos laborales válidos y legales.</p> <p>3. El juez de manera insólita no ha considerado el hecho de que ambas demandantes alegan los siguientes periodos laborales: a) del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B y b) del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B, pero sólo han presentado documentos desde el mes de setiembre del 2020, no acreditan el periodo anterior a dicho mes, e incluso en el informe Escalafonario N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV se señala que las demandantes solo registran contratación modal desde el mes de setiembre del 2020.</p> <p>4. En cuanto a la pretensión de reposición laboral, invoca la casación N° 1004-2004 Tacna-Moquegua, al no haberse acreditado un fraude, simulación o incumplimiento de los requisitos para esta contratación modal por necesidad de mercado, no sería legal el ordenar una reposición laboral que el demandante de manera errónea solicita, agrega que,</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>no se ha observado lo regulado en la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, artículo 5°, del mismo modo, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la referida Ley, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/ o atributos propios de la plaza vacante, lo que aplica a todos los servidores que ingresen por concurso público.</p> <p>5. Sobre la indemnización solicitada, la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido, no ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de su representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante, se ha demostrado la validez de los contratos; agrega que en referencia a los daños punitivos son aquellos conceptos consistentes en los montos dejados de aportar por el trabajador al sistema previsional en los casos de despido arbitrario, y si bien este no se encuentra regulado en la legislación pero en el V Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los magistrados de la Corte</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Suprema de Justicia de la República acuerdan imponer a los empleadores que hayan realizado un despido incausado o fraudulento, supuesto que no ha sucedido en el presente caso, además al ser una pretensión accesoria deviene en infundada al declararse la pretensión principal, máxime si la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, tal como se visualiza en las boletas de pago.</p> <p>6. Respecto al pago de costos y costas, les causa agravio que no se haya considerado lo establecido en el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura.

El anexo 5.4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos.

Anexo 5.5: Calidad de la parte considerativa con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho - sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros;

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia									
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta					
Motivación de los hechos	<p>III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN. -</p> <p>1. Conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil y, tal como lo señala el artículo 364 de la norma acotada, 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; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: “<i>Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al</i></p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, y congruentes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es) cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez</p>					X										

	<p><i>Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior” ... “El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante.”</i></p> <p>2. De la revisión de autos, se observa que en el Acta de Registro de Conciliación (de fojas 274 al 278) se precisan las siguientes pretensiones materia de juicio: " A.- <u>PRETENSIÓN PRINCIPAL</u>: <i>1. Desnaturalización de los contratos modales al no establecer las causas objetivas de contratación según el artículo 77 inciso d del TUO del Decreto Legislativo 728, y nuestras actividades no tienen la condición de temporales. En consecuencia, se reconozca el vínculo laboral a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728. 2. Dejar sin efecto</i></p>	<p><i>probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p><i>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>										20
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p><i>el despido al haberse producido un despido incausado y se ordene la reposición laboral en el puesto de trabajo: agente de serenazgo. En consecuencia, se proceda con la correspondiente incorporación a planilla de obreros contratados a plazo indeterminado, Decreto Legislativo 728.</i></p> <p><i>3. Indemnización por daños y perjuicios producto del despido</i></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. Si cumple</i></p>											
<p>Motivación del derecho</p>	<p><i>incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el monto de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL CON 00/100 SOLES) a cada una de las accionantes, en el monto total de S/. 8,000.00 (OCHO MIL CON 00/100 SOLES). 4. Pago de beneficios sociales por los conceptos de: vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y bono por escolaridad, en el monto total de S/. 22,200.00 (VEINTIDÓS MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES). B.- <u>PRETENSIÓN ACCESORIA</u>: 1. Intereses legales 2. Costas y costos del proceso 3. Pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral"; declarándose el juzgamiento anticipado del proceso.</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir</p>				<p>X</p>							

	<p>3. Los <u>agravios de la parte demandada</u> se centran en señalar que:</p> <p>i) se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones judiciales; ii) sobre la desnaturalización de los contratos modales, se ha inobservado la norma procesal laboral, al no considerar el juez la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 23°, la demandante tenía la obligación legal de probar los hechos afirmados en su demanda, no se ha tenido en cuenta que se produce la desnaturalización del contrato modal si el empleador no puede acreditar el objeto del mismo, explicando las razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación, en el presente caso el contrato modal por incremento de actividad que se rige por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señalan que se les contrató debido al incremento de la delincuencia e inseguridad ciudadana que existe en el distrito de Castilla, que el magistrado incurre en error al concluir que ese incremento no se aplica a actividades propias de la demandada; cuestionan que en el fundamento 29 de la sentencia impugnada, el magistrado de manera</p>	<p><i>cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor</i></p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>insuficiente e inidónea señala que las funciones de las demandantes debieron regularse bajo contratos indeterminados, cuando eso no era la controversia del asunto, porque no se está hablando de desnaturalización de un vínculo laboral, sino que estamos ante contratos laborales válidos y legales; iii) el juez de manera insólita no ha considerado el hecho de que ambas demandantes alegan los siguientes periodos laborales: a) del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B y b) del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B, pero sólo han presentado documentos desde el mes de setiembre del 2020, no acreditan el periodo anterior a dicho mes, e incluso en el informe Escalafonario N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV se señala que las demandantes solo registran contratación modal desde el mes de setiembre del 2020; iv) en cuanto a la pretensión de reposición laboral, invoca la casación N° 1004-2004 Tacna-Moquegua, al no haberse acreditado un fraude, simulación o incumplimiento de los requisitos para esta contratación modal por necesidad</p>	<p><i>decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de mercado, no sería legal el ordenar una reposición laboral que el demandante de manera errónea solicita, agrega que, no se ha observado lo regulado en la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público, artículo 5°, del mismo modo, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la referida Ley, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/ o atributos propios de la plaza vacante, lo que aplica a todos los servidores que ingresen por concurso público; v) sobre la indemnización solicitada, la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido, no ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de su representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante, se ha demostrado la validez de los contratos; agrega que en referencia a los daños punitivos son aquellos conceptos consistentes en los montos dejados de aportar por el trabajador al sistema previsional en los casos de despido arbitrario, y si bien este no se encuentra regulado en la legislación pero en el V Pleno jurisdiccional Supremo en</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Materia Laboral y Previsional, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la República acuerdan imponer a los empleadores que hayan realizado un despido incausado o fraudulento, supuesto que no ha sucedido en el presente caso, además al ser una pretensión accesoria deviene en infundada al declararse la pretensión principal, máxime si la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, tal como se visualiza en las boletas de pago; y vi) respecto al pago de costos y costas, les causa agravio que no se haya considerado lo establecido en el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 413° del Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.</p> <p><i>Sobre la debida motivación de las resoluciones judiciales. -</i></p> <p>4. El <u>primer agravio de la parte demandada</u>, está referido a que se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones judiciales.</p> <p>5. Con relación a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 01435-2008-PA/TC f.j. 5, publicada en la página web del</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>TC el 15 de diciembre de 2008, lo siguiente: <i>“Este Tribunal, con respecto al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha subrayado que: ‘La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado (...) En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al Juez (...) corresponde resolver’ ”</i> (el remarcado es agregado), verificando este Tribunal Unipersonal que la A quo ha efectuado un análisis lógico jurídico suficiente, valorando los medios probatorios en forma conjunta y razonada, como lo establece el Art. 197 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, que señala: <i>“Valoración de la prueba.- Artículo 197.-</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.”, expresando los argumentos que sustentan la decisión de desnaturalización de contratos modales, reposición por despido incausado, y pago de beneficios sociales, indemnización por lucro cesante y daños punitivos, por lo que no puede afirmarse que exista falta de motivación en la decisión adoptada por el Juzgador, aun cuando la decisión no favorezca a los intereses del apelante.</i></p> <p><i>Sobre la desnaturalización de los contratos modales y el reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral regulado por el D.S. No. 003-97-TR.</i></p> <p>6. <u>El segundo agravio de la parte demandada</u>, está referido a la desnaturalización de los contratos modales, señala que se ha inobservado la norma procesal laboral, al no considerar el juez la distribución de la carga de la prueba que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, artículo 23°, la</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandante tenía la obligación legal de probar los hechos afirmados en su demanda, no se ha tenido en cuenta que se produce la desnaturalización del contrato modal si el empleador no puede acreditar el objeto del mismo, explicando las razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación, en el presente caso el contrato modal por incremento de actividad que se rige por el artículo 57° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señalan que se les contrató debido al incremento de la delincuencia e inseguridad ciudadana que existe en el distrito de Castilla, que el magistrado incurre en error al concluir que ese incremento no se aplica a actividades propias de la demandada; cuestionan que en el fundamento 29 de la sentencia impugnada, el magistrado de manera insuficiente e inidónea señala que las funciones de las demandantes debieron regularse bajo contratos indeterminados, cuando eso no era la controversia del asunto, porque no se está hablando de desnaturalización de un vínculo laboral, sino que estamos ante contratos laborales válidos y legales.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>7. Con relación a estos agravios, debe decirse que conforme a la “teoría del caso”, de las demandantes, estuvieron contratadas a través de contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, lo que será analizado por este Tribunal Unipersonal. Así tenemos que con relación a (i) <u>B</u>, señala que prestó servicios como agente de serenazgo del 03 de enero del 2019 hasta el 31 de mayo del 2021, lo que se corrobora con los comprobantes de pago de fojas 47 al 51, boletas de pago de fojas 52 al 60, y los contratos de trabajo sujetos a modalidad de fojas 37 al 46. Ahora bien, del estudio del contrato de trabajo sujeto a modalidad de fojas 37 al 38, se verifica que en las cláusulas primera y segunda se consignó: “(...) <u>PRIMERO</u>. -EL EMPLEADOR- A, de conformidad al artículo IV de la Ley 27972 de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, la misma que se encuentra debidamente identificada con RUC. N° 210172618864, y que, por necesidad de servicio, debido</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>al incremento de los Puesto de Auxilio Rápido- PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como SERENO, en la Subgerencia de Serenazgo y Policía Municipal. SEGUNDO: Por el presente contrato EL TRABAJADOR, se obliga a prestar sus servicios para la A, para realizar las labores de SERENAZGO debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidad del servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la A, de conformidad con el artículo 9° del Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR".(el remarcado es de origen).Y con relación a (ii) <u>B</u>, señala que prestó servicios como agente de serenazgo del 01 de febrero del 2020 hasta el 31 de mayo del 2021, lo que se corrobora con el comprobante de pago de fojas 72, boletas de pago de fojas 73 al 81, 83 al 85, y los contratos de trabajo sujetos a modalidad de fojas 66 al 71. Ahora bien, del estudio del contrato de trabajo sujeto</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>a modalidad de fojas 66 al 67 se verifica que en las cláusulas primera y segunda se consignó: "(...) <u>PRIMERO</u>.-EL EMPLEADOR- A, de conformidad al artículo IV de la Ley 27972 de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, la misma que se encuentra debidamente identificada con RUC. N° 210172618864, y que, por necesidad de servicio, debido al incremento de los Puesto de Auxilio Rápido- PAR, para fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población, requiere personal para laborar como SERENO, en la Subgerencia de Serenazgo y Policía Municipal. SEGUNDO: Por el presente contrato EL TRABAJADOR, se obliga a prestar sus servicios para la A, para realizar las labores de SERENO debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labor, para la cual ha sido contratado, bajo las directivas de sus jefes o instructores, y las que se impartan por necesidad del servicio en ejercicio de las facultades de administración y dirección de la A, de</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>conformidad con el artículo 9° del Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR".(el remarcado es de origen).</i></p> <p>8. Al respecto, debe decirse que los contratos modales por inicio o incremento de actividad son contratos temporales como fluye del Art. 54 del D.S. N° 003-97-TR T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el mismo que clasifica como contratos de naturaleza temporal a los siguientes: “<i>a) <u>El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad</u>; b) <u>El contrato por necesidades del mercado</u>; c) <u>El contrato por reconversión empresarial.</u>” (el subrayado es agregado); por tanto, está sujeto al principio de causalidad, señalándose en el Art. 57 del mismo texto legal, en forma específica, lo siguiente: “<i>Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el <u>inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior</u></i></i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.</u>" (el subrayado es agregado); sin embargo, conforme al análisis de las causas consignadas en los contratos modales citados líneas arriba, se verifica que se trata de una causa genérica, que para nada justifica la contratación temporal, toda vez que se hace referencia a la contratación para cubrir los puestos de Auxilio Rápido- PAR, a fin de fortalecer la vigilancia y atender de manera inmediata a la población; sin embargo, esta es una obligación permanente y continua de una Municipalidad que tiene a su cargo la seguridad ciudadana a través de su servicio de senerazgo; incumpliendo así la exigencia legal del Art. 72 del mismo cuerpo normativo que señala “<i>Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</i>” (el subrayado es agregado), y ello es así, por cuanto, como ya se señaló, los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contratos modales a plazo determinado se rigen por el principio de causalidad, lo que determina su desnaturalización, por aplicación del inciso d) del Art. 77 del D.S. No. 003-97-TR, que a la letra dice: "<i>Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...), d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</i>".</p> <p>9. Abona en esta línea de razonamiento, lo señalado por el Tribunal Constitucional que ha venido emitiendo pronunciamiento en el sentido que el Agente de Serenazgo es un obrero municipal al tratarse de una labor de naturaleza permanente y netamente subordinada en una Municipalidad, como se ha establecido en la STC No. 02270-2012-PA/TC del 5 de noviembre del 2012, en el punto 3.3.3 donde el Tribunal Constitucional, ha señalado: "<i>(...) 3.3.3.- Con los alegatos de las partes y el contrato de locación de servicios, obrante a fojas 9, queda demostrado que el actor ingresó en la Municipalidad emplazada en junio de 2010, para desempeñar el cargo de agente de Seguridad; es decir, durante la vigencia</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>del artículo 37 de la Ley 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Al respecto, en reiterada jurisprudencia este Colegiado ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden a las labores que realiza un obrero (SSTC N.ºs 03334-2010-PA/TC, 2237-2008-PA/TC, 6298-2007-PA/TC, entre otros). (...)." (el remarcado es agregado), lo que también ha quedado establecido en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, realizado en Lima el 18 de Setiembre y 02 de octubre del 2017, que en el Tema 02: Categoría laboral en la que se debe enmarcar a los Policías Municipales y al Personal de Serenazgo, acordó por unanimidad: “Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo No. 728).” (el remarcado es agregado); desvirtuándose este agravio.</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Sobre el récord laboral de las demandantes. -</i></p> <p>10. El <u>tercer agravio de la parte demandada</u>, está referido a que el juez de manera insólita no ha considerado el hecho de que ambas demandantes alegan los siguientes periodos laborales: a) del periodo del 03 de enero del 2019 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante A y A) del periodo del 02 de febrero del 2020 al 31 de mayo del 2021 en referencia a la demandante B, pero sólo han presentado documentos desde el mes de setiembre del 2020, no acreditan el periodo anterior a dicho mes, e incluso en el informe Escalafonario N° 203-2021-MDC-SGRH-ESC.Y.ARCH-BBVV se señala que las demandantes solo registran contratación modal desde el mes de setiembre del 2020.</p> <p>11. Con relación a este agravio, es necesario precisar que de la revisión de autos, y del material probatorio, las alegaciones de la Municipalidad demandada quedan plenamente desvirtuadas, toda vez que en el caso de la demandante <u>B</u>, que señala prestó servicios como agente de serenazgo desde el 03 de enero del 2019, lo acredita con los comprobantes de pago de fojas 47 al 51, que claramente dan cuenta que prestó</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>servicios de serenazgo en enero, febrero, y marzo del 2019, incluso a fojas 52 obra la boleta de pago de agosto del 2020 como sereno, cuando la demandada señala que inició la relación laboral en setiembre 2020; y con relación a la demandante <u>B</u>, que señala que prestó servicios como agente de serenazgo desde el 01 de febrero del 2020, lo que se corrobora con el comprobante de pago de fojas 72 de febrero del 2020, y la boleta de pago de fojas 73 del mes de febrero del 2020 como sereno, cuando la demandada señala que inició la relación laboral en setiembre 2020, desvirtuándose este agravio.</p> <p><i>Sobre la pretensión de reposición laboral. -</i></p> <p>12. El <u>cuarto agravio de la parte demandada</u>, en cuanto a la pretensión de reposición laboral, invoca la casación N° 1004-2004 Tacna-Moquegua, al no haberse acreditado un fraude, simulación o incumplimiento de los requisitos para esta contratación modal por necesidad de mercado, no sería legal el ordenar una reposición laboral que el demandante de manera errónea solicita, agrega que, no se ha observado lo regulado en la Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>artículo 5°, del mismo modo, de conformidad con lo señalado en el artículo 7° de la referida Ley, es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/ o atributos propios de la plaza vacante, lo que aplica a todos los servidores que ingresen por concurso público.</p> <p>13. Con relación a este agravio, habiendo quedado determinado líneas arriba, la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, no por necesidades de mercado como erradamente señala la Municipalidad demandada, nos encontramos ante la figura del despido incausado, que está contemplada en la STC No. 0976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco, donde el Tribunal Constitucional hizo una tipología de los despidos con efecto restitutorio, describiendo el despido incausado, así tenemos que en su fundamento 15 el supremo intérprete de la Constitución señaló lo siguiente: <i>"15.- (...) b) Despido incausado.- Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.° 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos. <u>Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (...)</u>" (el subrayado es agregado), habiendo presentado los actores su demanda de reposición dentro del plazo establecido, al producirse el despido de ambas trabajadoras, el 01 de junio del 2021, tal como se corrobora según denuncias policiales (fojas 98 a 99) e interpuesto su demanda el 18 de junio del 2021 (fojas 1), y luego de cumplir con el período de prueba, sin que la demandada haya cumplido con expresar ni menos acreditar en juicio, la causa justa de despido derivada de alguna conducta o capacidad de los trabajadores para dar por terminada la relación laboral en forma unilateral, concluyéndose en la existencia de un despido incausado, al no verificarse en autos que la demandada haya cumplido con el procedimiento de despido establecido en los Arts. 31 y 32 del D.S. No. 003-97-TR; desvirtuándose este agravio.</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>14. Es necesario precisar también, que el precedente vinculante “Huatuco” no resulta de aplicación a los obreros municipales, de conformidad con lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la STC No. 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, donde se precisa la aplicación del precedente “Huatuco”, en cuyos fundamentos 10 y 11 ha precisado: “(...) 10. Asimismo, como se sabe, el 'precedente Huatuco' promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que <u>no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones</u>, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. 11. Señalado esto, es claro que <u>el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos</u></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado).</u></p> <p>(...)" (el remarcado es de origen y el subrayado es agregado); en ese sentido, este Tribunal Unipersonal se adhiere al criterio expresado por el Tribunal Constitucional, quien ha dejado establecido con el pronunciamiento en la STC No. 06681-2013-PA/TC del 23 de junio del 2016, que la STC No. 05057-2013-PA/TC que contiene el precedente "Huatuco" que exige ingreso a través de concurso público, no es de aplicación a los obreros municipales sujetos a la actividad privada, puesto que no forman parte de la carrera administrativa.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Sobre la indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño punitivo) amparados en primera instancia. -</i></p> <p>15. El <u>quinto agravio</u> de la parte demandada, está referido a la indemnización solicitada, la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido, no ha señalado la existencia de una causalidad entre el supuesto detrimento patrimonial y la supuesta conducta dañosa de su representada, máxime si se ha acreditado que no ha existido una conducta irregular en la contratación modal del demandante, se ha demostrado la validez de los contratos; agrega que en referencia a los daños punitivos son aquellos conceptos consistentes en los montos dejados de aportar por el trabajador al sistema previsional en los casos de despido arbitrario, y si bien este no se encuentra regulado en la legislación pero en el V Pleno jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de la República acuerdan imponer a los empleadores que hayan realizado un despido incausado o fraudulento, supuesto que no ha sucedido en el presente caso, además al ser una pretensión accesoria deviene en infundada al declararse la pretensión principal, máxime si</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, tal como se visualiza en las boletas de pago.</p> <p>16. Con relación a este agravio, cabe señalar que la indemnización solicitada se enmarca dentro de la estructura de la responsabilidad contractual, regulada por el Art. 1321 del Código Civil, que a la letra dice: <i>“Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable. - Artículo 1321.- Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. (...)”</i> (el remarcado es agregado). Así tenemos que habiéndose determinado la conducta antijurídica del empleador, por la existencia de un despido incausado, ordenándose la reposición de las demandantes, queda claro que le corresponde la indemnización solicitada por el tiempo en que no laboró como consecuencia de la decisión arbitraria del empleador, lo que resulta atendible, toda vez que al producirse el despido, la fuente de ingresos del trabajador para su subsistencia y la de su familia se ha visto afectada, lo que acredita el nexo causal, entre el despido (conducta antijurídica del empleador), y la pérdida de ganancia legítima</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>(ingresos mensuales), bajo el factor de atribución de dolo al infringir normas laborales de carácter imperativo, siendo que la A quo ha regulado razonablemente en S/ 2,500.00 por cada demandante, teniendo en cuenta como parámetros objetivos de cuantificación, el tiempo que duró el despido, aproximadamente 3 meses, y la remuneración percibida, precisando que no corresponde al rubro remuneraciones que tiene naturaleza contraprestativa, pues lo que se está reclamando es lucro cesante, que tiene naturaleza indemnizatoria.</p> <p>17. Finalmente, con relación al daño punitivo, es necesario precisar que el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional acordó por mayoría lo siguiente: <i>“En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y daño moral. La indemnización de daños y perjuicios sustituye cualquier pretensión por remuneraciones devengadas. El</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>juez valorará los medios probatorios para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad, y el cálculo de la suma indemnizatoria, según el petitorio y los hechos; asimismo, en caso se le reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma por daños punitivos, la misma cuyo monto máximo será equivalente al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones o cualquier otro régimen previsional que corresponda.” (el remarcado es agregado).</i></p> <p>En el caso de autos, se verifica que el pedido de indemnización por daños punitivos formó parte de la pretensión de las demandantes, consignándose en el Acta de Audiencia de conciliación (fojas 274 al 278 de autos), de la forma siguiente: “B.- <u>PRETENSIÓN ACCESORIA:</u> (...) 3. Pago de daños punitivos producto del despido incausado en razón del V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral.” (el remarcado es de origen); y en ese</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>sentido, al haberse amparado la pretensión principal de reposición por despido incausado, correspondía ordenar el pago por daño punitivo, en función al monto que hubiera correspondido al trabajador aportar al Sistema de Pensiones al cual estaba adscrito y que la A quo ha regulado razonablemente en S/ 150.00 para cada demandante, resultando inatendible lo alegado por la Municipalidad demandada, en el sentido que no les correspondería daños punitivos porque la municipalidad ha cumplido con el pago de su aporte previsional, según señala porque así aparece en las boletas de pago; sin embargo, la indemnización por daños punitivos está referida al período en que duró el despido, y no el anterior cuando estuvieron laborando, desvirtuándose este agravio.</p> <p><i>Sobre el pago de costos y costas procesales. -</i></p> <p>18. El <u>sexto, agravio de la parte demandada</u>, está referido al pago de costos y costas, les causa agravio que no se haya considerado lo establecido en el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 413° del</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Código Procesal Civil, el cual señala que el Estado está exento de la condena de costas y costos.</p> <p>19. Con relación a este agravio, debe tenerse en cuenta que la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497, norma laboral especial aplicable al presente caso señala: “<i>Artículo 14.- Costas y costos. - La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.</i>”, “<i>Artículo 31.- Contenido de la sentencia. - (...). El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.</i>” (el remarcado es agregado), y en la Séptima Disposición Complementaria: “<i>SÉTIMA. - En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.</i>” (el remarcado es agregado);</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>en ese sentido, este Tribunal, concluye que en los procesos laborales regulados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo No. 29497, el Estado sí puede ser condenado al pago de costos, no resultando de aplicación en este tipo de procesos, lo dispuesto por el Art. 413 del C.P.C. que invoca la entidad apelante, toda vez que <u>la ley especial regula expresamente lo referido al pago de costos por parte del Estado</u>, razón por la cual el extremo en que se ordena pagar costos procesales a la entidad estatal demandada, debe ser confirmado.</p> <p>20. Ahora bien, corresponde citar la Casación N° 15493-2014-Cajamarca, la misma que fue expedida el 04 de mayo del 2016, por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, referida a la interpretación del Art. 47 de la Constitución, señalando: “<i>Sexto: Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.- La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, aplicando el método de interpretación sistemático por comparación de la norma, a través del cual, el significado de la norma se obtiene</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>a partir de principios y conceptos contenidos en otras normas del ordenamiento jurídico que son claras, establece que la interpretación que debe recibir el artículo 47 de la Constitución Política del Perú, es el siguiente: Que si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso, pues si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56 del Código Procesal Constitucional y la Séptima Disposición Complementaria de la Ley No. 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47, solo comprende las costas del proceso, pues, cuando se refiere a gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410 del Código Procesal Civil. (...)" (el remarcado es agregado).</i></p> <p>21. En ese sentido, este Tribunal considera que estando a las normas legales y jurisprudencia antes citadas, resulta procedente ordenar el pago de costos procesales en estos</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>autos, toda vez que en el nuevo modelo procesal laboral éstos no requieren ser demandados, y son de expreso pronunciamiento en sentencia; además, en este tipo de procesos, el Estado, _ en el presente caso la A, puede ser condenado al pago de costos.</p> <p>22. En consecuencia, los agravios de la parte demandada no enervan lo resuelto en primera instancia, mereciendo confirmarse la sentencia venida en grado.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura.

El anexo 5.5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos.

	DECLARA la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Legislativo N° 728), entre B	<i>extranjerías, 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>										
Descripción de la decisión	y By la demandada A, por el periodo reconocido en sentencia; DECLARA FUNDADA la pretensión de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en consecuencia DEJA sin efecto el despido de las demandantes; ORDENANDO que la demandada A. cumpla con REPONER a B y Ben sus labores habituales y en el cargo que tenía al momento de producirse el despido; FUNDADA la pretensión de inclusión de las demandantes en la planilla de pago de obreros permanentes de la municipalidad demandada; FUNDADA la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar a las accionantes, la suma total de S/. 2,500.00 por lucro cesante y S/. 150 por daños punitivos, para cada demandante, más intereses legales, los mismos que se liquidarán	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X						

	<p>en ejecución de sentencia; FUNDADA en parte la pretensión de pago beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones, y asignación familiar), en consecuencia: ORDENA que la demandada cumpla con pagar al accionante, la suma total de S/. 4,284.21 para B y el monto de S/. 9,485.66 para B, más intereses legales, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia; INFUNDADA la pretensión de Escolaridad; y FUNDADA la pretensión de costos procesales en el monto de S/. 100.00 soles; sin costas procesales.</p> <p>2. Hágase saber y devuélvase lo actuado al Juzgado de origen. Jueza Superior Ponente C. S.S. C.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 001450-2021-0-2001-JR-LA-05, Distrito Judicial de Piura.

El anexo 5.6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros.

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 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 05519-2019-0-2001-JR-LA-05; DISTRITO JUDICIAL DE PIURA - PIURA. 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.*

Piura, 22 de marzo de 2023

Tesista: Jiménez Yeng Carlos Richard
Código de estudiante: 0806132064
DNI N°:

Anexo 7. Cronograma de actividades

N°	Actividades	Año 2023															
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		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														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X										
7	Recolección de datos							X									
8	Presentación de resultados								X								
9	Análisis e Interpretación de los resultados									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	X	X

Anexo 8. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• 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
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

INFORME DE TESIS - JIMENEZ YENG

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

9%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo