

INTRODUCCION, CONCCEPTUAL , METODOLOGIA

por NELLY LAZO LLANCO

Fecha de entrega: 07-may-2022 11:03p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1830925722

Nombre del archivo: 126347_NELLY_LAZO_LLANCO_INTRODUCCION_CONCCEPTUAL__METODOLOGIA_2004180_829306016.docx
(135.43K)

Total de palabras: 16675

Total de caracteres: 88056

I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis sobre “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N° 02839-2016-0-1501-JR-LA-03, del distrito judicial el tambo – Huancayo, año 2016.”, muestra los resultados sobre el análisis de la sentencias de primera y segunda instancia de un proceso real sobre reposición al trabajo por despido incausado; por lo cual es parte de la línea de investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, que tiene como objetivo el análisis de temas involucrados con la gestión de justicia, pues que se ve afectada por una secuencia de problemas, transfiriendo consigo una serie de cuestionamientos, de la misma forma que señala varios medios de información.

Dicho expediente abarca un proceso abreviado sobre reposición; donde se halló que la sentencia de primera instancia se declaró infundada la demanda interpuesta en parte del demandante; sin embargo, se interpone el recurso de apelación en la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, ratificando la sentencia de primera instancia. Con proceso judicial desde la fecha presentada la demanda que fue el 11 de noviembre de 2016 a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 22 de agosto de 2017, con un tiempo de duración de 9 meses con 12 días.

Por lo expuesto, se percibió en el **primer capítulo** acerca de la problemática, donde se tiene formulada la pregunta de investigación, objetivo general y los específicos que proporcionarían respuesta luego a la pregunta de investigación. En el **segundo capítulo**, se desarrollará los antecedentes a este estudio, en el cual se ha citado diferentes tipos de tesis de nivel internacional, nacional, regional, local y bases teóricas procesales y sustantivas, por lo que las teorías son relacionadas a la variables de estudio. **En el tercer capítulo** se muestra la Hipótesis. **En el cuarto capítulo** se trata acerca de la metodología de la investigación:

diseño de investigación, el muestreo que está conformado por un expediente judicial y para la recolección de datos se aplicó la técnica de observación, como también podemos observar el plan de análisis, matriz de consistencia, principios éticos.

¹ Así como el enunciado del problema de investigación fue: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02839-2016-0-1501-JR-LA-03, del distrito judicial El Tambo – Huancayo, año 2016?

¹ Se tiene como objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, sobre reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N°02839-2016-0-1501-JR-LA-03, del distrito judicial El Tambo – Huancayo, año 2016.

Como objetivos específicos:

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes, determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de la partes, determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho y determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la

decisión”.

La metodología de la investigación que se realizó fue de diseño de investigación No experimental, retrospectivo y trasversal, el muestreo es no probabilístico denominado la técnica por conveniencia (expediente judicial) y para la técnica de recolección de datos se aplicó la técnica de observación. Por lo que se elaboró 8 cuadros para el análisis de resultados, siendo los resultados de la “calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia de rango alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia alta, muy alta y muy alta”.

El presente trabajo se justifica porque se analiza la calidad de la sentencias de primera y segunda instancia, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, sobre reposición al trabajo. Debido que en cuanto al Perú, se identificaron como obstáculos al acceso a la justicia: las barreras económicas, lingüísticas, culturales, y geográficas; por lo que se exigió “establecer relaciones de coordinación del Estado, que genere el acercamiento al ciudadano, para esto se deberá contar con mecanismos alternativos de resolución de conflictos, impulsar la justicia de paz y la justicia comunal en coordinación con la ordinaria, generar mecanismos de transparencia y difundir los criterios adoptados para garantizar la predictibilidad de las decisiones y, en último término, la seguridad jurídica” (Ministerio de Justicia 2017).

En lo cual comprende a este trabajo, los resultados revelan que la calidad de las sentencias emitidas en el proceso laboral sobre reposición y el análisis ha sido muy alta para ambas sentencias examinadas, ya que se encontraron datos importantes como la aplicación del principio de motivación, destacando la aplicación del principio de la primacía de la realidad el cual fue útil de base para tomar la decisiones, y además la aplicación de la regla u norma

jurídica que amparó jurídicamente a estas sentencias. Por último, se mostraron los resultados obtenidos las fuentes bibliográficas para el desarrollo de la tesis y anexos.

2.2. Bases teóricas de Investigación

2.2.1. Bases teóricas Procesales.

2.2.1.1. La pretensión.

Señala el deseo o interés que tiene una persona en alcanzar un fin u objetivo. En el ámbito del derecho, la pretensión no es más que la voluntad que es declarada ante un juzgado frente a un adversario o contraparte. Es el procedo mediante el cual se busca que el juez pueda reconocer un derecho, imponer una sanción y dar una relación jurídica (Rioja, 2017).

2.2.1.2. Elementos.

Según Rioja (2017), la pretensión cuenta con tres elementos fundamentales entre los que destacan; a) el sujeto. Representa las partes que realizan la pretensión, donde por un lado, se tiene al demandante el cual es aquella persona que hace una exigencia ante el juez para solucionar un problema jurídico y el demandado, el cual contra el cual va dirigida la pretensión. Seguido del b) objeto, lo cual representa lo que se desea alcanzar con la resolución judicial que se espera obtener. Finalmente, la c) causa donde se señalan los hechos que sustentan la pretensión.

2.2.1.3. La pretensión en el proceso examinado.

Durante el proceso examinado de la pretensión, la parte demandante, es decir el trabajo que ha sido despedido de forma injustificada exige que sea restituido en sus funciones y responsabilidades laborales, bajo la vigilancia o custodia de una agente de resguardo; mientras la parte demandada solicita que la demanda interpuesta sea anulada o declarada sin fundamento jurídico (Salazar, 2019).

2.2.2. El proceso laboral.

2.2.2.1. Concepto.

Esta conceptualizado como una serie de normas, principios y doctrinas que puede regular las diferentes etapas de un procedimiento judicial, con la finalidad de dar solución a un conflicto que ha surgido por la disputa laboral entre empleados y patronos, lo cual puede ser un conflicto colectivo o individual (Lluch, s.f.). Otro autor, indica que el proceso laboral comprende una serie de normas que caracterizan y regular la solución de un conflicto que emana de una relación laboral, bien sea cuando la misma este vigente o haya culminado, con la finalidad de que a través del proceso laboral se pueda restaurar la paz de individual o colectiva de los involucrados (Ley N° 29497, 2010).

2.2.2.2. Características del proceso laboral.

Las características del proceso laboral, es que debe ser justo y equitativo entre las partes, tanto para el trabajador como el patrono. Ser veraz, objetivo y efectivo, al momento de imponer una sentencia debe estar ajustada a la norma, a la veracidad y a la transparencia del caso. Dando solución al problema expuesto.

2.2.2.3. Principios procesales aplicables al proceso laboral.

Los principios del proceso laboral son los siguientes:

- (a) El principio de inmediación.** Lo que indica que el juez debe involucrarse con las diferentes partes del proceso, buscando una intermediación subjetiva así como busca mayor contacto con los objetos del mismo, donde la intermediación objetiva tenga lugar, materializándose a través de las audiencias del proceso.
- (b) El principio de concentración.** Con lo cual se busca que el proceso laboral se realice en el menor tiempo posible, por lo que insta a que el mismo se realice de manera continua y simplificando algunos actos o etapas del proceso.

- (c) **El principio de celeridad procesal.** El proceso laboral se debe realizar sujeto a los plazos y etapas que implica el mismo, conforme la ley, la idea no es que sea muy rápido ni muy lento, la situación es que se demore el tiempo necesario para que haya una economía procesal respetando el debido proceso.
- (d) **El principio de veracidad.** Se insta a profundizar la investigación para poder esclarecer la verdad del caso, para lo cual se debe manejar las pruebas de oficios, a través de la resolución motivada e inimpugnable.
- (e) **El principio de inquisitivo.** Cabe mencionar que los sistemas procesales cuentan con una parte inquisitiva u otra dispositiva. Donde los procesos laborales forman parte del sistema inquisitivo, lo que ocasiona que los jueces puedan asumir la dirección del proceso judicial, buscando superar las desigualdades entre los patronos y los trabajadores.
- (f) **El principio de doble correspondencia.** Lo que indica que entre la sentencia y la demanda debe haber equilibrio y coincidencia. Es decir, la sentencia debe reflejar el fin y alcance de la demanda.
- (g) **El principio de inversión de la carga de prueba.** Hace referencia al cobro de prestaciones sociales remuneraciones, bonificaciones, gratificaciones y demás beneficios económicos que le correspondan al trabajador como resultado de una relación laboral.
- (h) **El principio de Indubio.** Comprende el principio sustantativo, el cual refiere poder legislar normas que beneficien al trabajador con ciertas restricciones según la interpretación jurídica de cada caso.

(i) **El principio de gratuidad.** Considera que el trabajador es la parte más vulnerable del proceso, es por ello, que considera que el mismo no deberá cancelar tasas y pagos por motivo de los derechos judiciales.

(j) **El principio de irrenunciabilidad de derechos.** Lo que indica que la constitución y la ley del trabajo, protegen al trabajo hasta de sí mismo, evitando la viabilidad de que este pueda renunciar a sus derechos. A todos aquellos derechos que son consagrados en ley.

2.2.3. Proceso abreviado laboral.

2.2.3.1. Concepto.

Consiste en establecer como parte de las pretensiones la reducción de la vulnerabilidad de los trabajadores, el cual estará manifestando la libertad sindical, sustentado en el respeto, la defensa y la libertad de las normas sindicales que lo cual está diseñado en la ley del trabajo, como un procedimiento específico que atiende la pretensión que tiene el trabajador a la reposición de su puesto de trabajo, para lo cual se espera que el proceso laboral ayude a una mejor comprensión de la jurisprudencia constitucional aplicable (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, s.f.).

2.2.3.2. Audiencia única laboral. Comprenden los procedimientos que se llevan a cabo en un tribunal, tras la reunión de un grupo de personas que requieren tomar unas decisiones dentro de un organismo público. Estas audiencias tienen como punto focal, la prevalencia de la oralidad a través de la cual los jueces pueden interactuar mejor con las partes o terceros. Para lo cual se pueden apoyar en recursos tecnológicos, registro, audios, imágenes, videos, resoluciones o notificaciones electrónicas, entre otras (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, s.f.).

2.2.4. La prueba.

2.2.4.1. Concepto.

Según Alma Abogados (2019) señala que la pruebas son “la actividad de las partes procesales dirigida a ocasionar la evidencia necesaria para obtener convicción del Juez o Tribunal decisor sobre los hechos por ellas afirmados, intervenida por el órgano jurisdiccional bajo la vigencia de los principios de contradicción, igualdad y de las garantías constitucionales tendentes a asegurar su espontaneidad e introducida en el juicio oral a través de medios lícitos de prueba”. Así como, Meneses (2008), indica que las pruebas no son más que todos aquellos elementos que sirven de soporte para la decisión del juez, con el propósito de llegar a la verdad de la demanda y finalmente, aplicar las normas y leyes que correspondan.

2.2.4.2. Objeto de la prueba.

El propósito de las pruebas es poder esclarecer las circunstancias, condiciones y situación bajo la cual se dieron los hechos que han perturbado la relación laboral entre los trabajadores y el patrono, de manera de poder establecer quien irrespeto los derechos de una de las partes, demostrando el proceso judicial que debe llevarse a cabo (Bonet, 2001). Para Orrego (s.f.), el objetivo de las pruebas es poder demostrar a través de ellas, los hechos lo cual va más allá del derecho, es decir, determina el derecho de los individuos.

2.2.4.3. Principios de las pruebas.

Los principios de las pruebas, son los siguientes; **el Principio de adquisición.** Señala los elementos y aspectos que son empleados por el juez para poder verificar la verdad de los hechos que dieron lugar a la demanda, quien tiene el deber de imponer

la razón ante las circunstancias, sin importar quien este propiciando la prueba sino la evidencia que esta puede dar. Seguimiento del **principio de pertinencia**. Implica la influencia de las pruebas en la demanda o proceso judicial, según comprenda la correspondencia en el caso que se está verificando. Así como también, el **principio de valoración de prueba** donde se afirma que el juez debe valorar la validez de la prueba, y lo que esta puede probar, pudiendo establecer ciertos criterios en relación a la prueba, lo que determinará si dicha prueba debe ser considerada en las audiencias o proceso judicial o si por el contrario, debe ser desestimada. Finalmente, el juez debe actuar conforme el principio de carga de prueba, es decir, la prueba debe contar con fundamento que le permita su aceptación o negación en relación a los hechos que pretende probar (Valmacá, 2012).

2.2.4.4. Sistema de valoración de pruebas.

A través de este sistema se regula el sistema probatorio que puede regular la manera en la cual se indagaran los hechos dentro de un proceso judicial, el cual se puede manifestar en las diferentes formas que se emplean para llegar a la verdad, valorando los mecanismos que apoyan este proceso (Barrionos, 2017). En este sentido, el sistema de valoración de pruebas, se sustenta en dos aspectos fundamentales, como la sana crítica, donde la razón exige una fundamentación de la prueba, la cual debe motivar una decisión donde se expresan los motivos por los cuales se decide una determinada manera o forma, considerando todos los elementos que soportan las pruebas y la forma como se llegaron a ellas. Así como también, se tiene el sistema de tarifa legal donde los jueces deben enfocarse de las prescripciones y calificaciones de las pruebas, aplicando a cada uno de los hechos relacionados al proceso judicial la medida que indica la ley (Vilca, 2016).

2.2.4.5. Pruebas actuadas en el proceso.

Estas pruebas actuadas en los procesos judiciales, representan los hechos o manifestaciones de pensamiento que tienen las partes, es por ello que se dice que tienen un carácter representativo. Las cuales pueden comprender, los contratos administrativos realizados a los trabajadores, los honorarios recibidos por este, memorándum, los oficios, certificados laborales, entre otros (Corrales, 2018).

2.2.5. Sentencia.

2.2.5.1. Concepto.

La palabra sentencia hace referencia al término sentencia, es decir, la sentencia expresa la opinión, lo que siente y en definitiva la decisión de quien la emite. Es decir, es el acto jurídico que legitima la decisión procesal que ha tomado una persona con competencia y conocimiento en la materia (Rioja, 2017). En otras palabras, la sentencia dicta y ofrece una pronunciamiento acerca de la decisión judicial emitida por la tribunal, la cual da resolución a un conflicto que ha sido sometido al conocimiento público y puesto a disposición del estado a través de las entidades que administran la justicia en el país, en coincidencia con las leyes y normativas que aplican según sea el caso. Una sentencia es un documento legal, que refleja la decisión del tribunal a través de un acto decisorio siguiendo la manera de gestión administrativa de los poderes judiciales p los tribunales que ejercen la justicia y expresan el equilibrio de las normativas vigentes (Cabrera, 2018).

2.2.5.2. Características de la sentencia.

Las características de la sentencia implican un acto final, que puede colocar punto final de un conflicto que tiene un contenido, una demanda y un tipo de proceso que es

correlativo a la demanda. Además de eso, es congruente lo que implica que el juez debe tratar de decidir en función de lo que ha sido solicitado a través de la demanda, es decir, no debe extralimitarse. La sentencia también debe ser precisa, es decir, debe ceñirse a los hechos que se han cuestionado y juzgados, buscando establecer una sentencia firme. Finalmente, la sentencia debe ser clara que no se preste a confusión (Iberley, 2017).

2.2.5.2. Estructura de la sentencia.

La sentencia debe seguir una estructura determinada, por la expositiva donde se identifican todas las partes, las acciones y las excepciones que se pueden fundamentar con las normativa, sin perjuicio del cumplimiento de los tramites que son esenciales para llevar a cabo el procedimiento judicial; seguido de la parte considerativa, donde el juez expresa el conflicto, sus argumentos, las consideraciones que se pueden hacer a los actos procesales y hechos demostrativos, probando la causa y circunstancia de la demanda. Y finalmente, la resolutive donde se evidencia el mandato que realiza el juez, su decisión y alegatos (Magnely, 2016) citado por Cotrina (2018).

2.2.5.3. Clasificación de la sentencia.

La clasificación de la sentencia, puede ser como sigue; La definitivas, es aquella que es dictada por el juez al final de cada proceso, donde se acoge o se rechaza las pretensiones del demandante. La cual siempre suele satisfacer el derecho de acción favorece la pretensión y da lugar a la demanda. Seguido de la sentencia interlocutoria, la cual es dictada por el curso del proceso, donde se da solución a situaciones accidentales hasta poder colocar todo en el estado. Así como, las sentencias de condena que son aquellas que recaen sobre alguna pretensión donde se exige la condena del

demandado. Y finalmente, las sentencias constitutivas donde se exige que el juez restablezca o extinga la relación jurídica (Alfocea, 2016).

2.2.5.4. Requisitos.

Siendo el sistema de administración de justicia el medio a través del cual se espera que le ciudadano recupere su tranquilidad en un corto plazo y perciba la igualdad y justicia de la sociedad que tiene valores y leyes, que condiciona el comportamiento y acciones de todos los ciudadanos (Jarama y Vázquez, 2019). Para ello, las sentencias deben considerar algunos requisitos como, la celeridad procesal, su redacción, sus hechos reclamados por la demanda y la jurisprudencia.

Donde la celeridad procesal debe considerar la formulación del problema, seguido de la procedencia de la jurisprudencia y la pertinencia de los argumentos, así como las pruebas presentadas (Gallo, s.f.). En otras palabras, la celeridad procesal su sustenta en el desarrollo secuencias y continuo de los actos procesales, con fluidez y sin obstáculos. Suelen reflejar el proceso colaborativo y participativo de todas las entidades y personas que intervienen en el proceso que lleva a cabo la administración de justicia. La celeridad procesal es muy importante, dado que el tiempo implica un costo para el estado y las partes, además permite asegurar que la justicia se pueda ofrecer de manera oportuna y efectiva (Puppio, 2008).

Seguido de la redacción de la sentencia es parte importante para la calidad de la misma. En este contexto, la sentencia debe ser redactada de manera precisa y clara, en un lenguaje de fácil comprensión. Es decir, la redacción de la sentencia debe contener los siguientes principios, la claridad, sencillez, brevedad, lenguaje adecuado y orden en el procedimiento (Varona, s.f.).

Además de ello, debe tener hechos o circunstancia bajo las cuales se tiene la acusación y los daños que reclaman la parte que demanda, lo cual se deberá expresar en forma breve; además se debe dejar evidencia de cuáles son los argumentos y las pruebas descritas. Cuyas pruebas deben ser ordenadas de manera objetiva. Seguido de la redacción de los hechos que se pueden probar, las razones que se emplean para poder sustentar la decisión del tribunal y finalmente, la resolución de la sentencia (Varona, s.f.).

Finalmente, la jurisprudencia forma parte de la calidad de la sentencia. La cual representa la legitimidad de la sentencia por parte de las autoridades competencia que tiene la máxima decisión. Con ello, se evita que la sentencia pueda ser derogada o modificada por otro tribunal (Torres, 2009). La jurisprudencia evoca a la un carácter que suele ser obligatorio y vinculante. En otras palabras, la calidad de la sentencia está fundamentada en la validación de los argumentos expuestos por las partes, la jurisprudencia de la sentencia, la celeridad procesal y la comprensión y manejo lógico de la coherencia normativa y el conocimiento que maneje el juez, así como su experiencia.

2.2.6. Principio de motivación.

2.2.6.1. Concepto.

Comprende la verificación de la verdad por parte de los jueces, los cuales deben hacer uso de sus mejores oficios para poder atender las leyes y normativas vigentes, cumplimiento con las normas de derecho a menos que la ley le faculte para poder actuar con equidad y transparencia (Milans, 2018).

Para Apaza (2006, s.p.), refiere que “La motivación de las resoluciones resulta ser un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y un derecho fundamental de los justiciables, puesto que por un lado garantiza el derecho de defensa y por el otro que la administración de justicia se lleve a cabo”.

2.2.6.2. Motivación de los hechos.

Comprenden todos los eventos y hechos específicos que dieron lugar al conflicto. Lo cual debe ser determinado por un juez, cuya función histórica es la reconstrucción de los hechos sobre la base de los análisis de todas las pruebas (González, 2006).

2.2.6.3. Motivos de derechos.

El fallo del juez debe ser expresado en coincidencia con los motivos de derecho que pueden sustentar la decisión, explicando al detalle cuales son los motivos y razones que justifican su accionar (González, 2006).

2.2.6.4. Requisitos de la motivación.

La sentencia debe contener una motivación, la cual resulta de un examen explícito que se realiza del juicio y razonamiento del proceso judicial, validando las pruebas que sustentaron la decisión. Formulando y configurando cuales fueron las razones intelectuales y lógicas que siguió el juez para poder llegar a la decisiones expuesta; lo que sugiere un control y una verificación de su actuación, su conocimiento, su experiencia, su intención y objetividad al emitir un veredicto. Lo que coloca en evidencia la efectividad, eficiencia y eficacia del sistema de administración de justicia (Cotrina, 2018).

2.2.6.5. Finalidad de la motivación.

Es por ello, que la calidad de la sentencia que la misma debe estar sustentada en el principio de motivación, basado en hechos o en derechos. Donde el hecho sugiere un acto específico que es determinado por el juez cuya finalidad es poder reconstruir los hechos para buscar las causas y consecuencia de los mismos, pudiendo analizar las pruebas y culpabilidad de la parte acusada. Seguido de la motivación de derecho que asume la integración e interpretación de las regulaciones jurídicas para poder determinar las consecuencias de las mismas. Expresando en los motivos de derechos los fallos que haya podido tener el acto procesal, para con ello determinar el rigor jurídico de la decisión que tome el juez, lo que se traducirá en una sentencia con calidad que elevara los resultados justos del sistema judicial (Cotrina, 2018).

En el Perú la calidad de las sentencia han afectado la reposición al trabajo por despido injustificado, debido a que tras la eficacia y eficiencia de la sentencias, se puede garantizar la administración de la justicia para aquellos trabajadores que son despedido de forma injustificado violentando su derecho al trabajo. En este contexto, la reposición del trabajo implica poder reducir los efectos y daños que pueden ser causados a un trabajador de manera injusta por su despido laboral. La cual se dará posterior al pronunciamiento de las autoridades competentes que permitan la restitución del empleado a su puesto laboral y la remuneración de los semanas o periodo de trabajo que no ha devengado, como resultado del despido injustificado (Fernández, 2017).

2.2.7. El principio de congruencia.

2.2.7.1. Concepto.

Con el principio de congruencia se garantiza el debido proceso, porque demarca los pasos que deben seguir el juez para poder llegar a una sentencia de calidad. Es por ello, que el juez debe explicar el motivo y el porqué de su sentencia, en base a que normativas está justificada o sustentada (Monroy, 1996).

2.2.8. Claridad de las sentencias.

2.2.8.1. Concepto.

Implica elementos sustanciales que corroboran la seguridad del proceso judicial, su efectiva tutela y gestión, colocando como primer recurso el tiempo y la reducción de los costos. Las sentencias deben ser claras y precisas, utilizar un lenguaje detallado y comprensible (González, 2018).

Es decir, la La sentencia debe poder ser comprendida para la mayoría de los lectores, para lo cual se debe eliminar el lenguaje ambiguo o confuso, que se pueda generar diferentes interpretaciones. Además de ello, sugiere minimizar todo cuanto sea posible el exceso de oraciones, es decir, se debe ser explícito de forma que sea comprendida en una primera lectura. La redacción de la sentencia debe estar bien estructurada, es decir, toda sentencia debe iniciar con un párrafo introductorio, el cual tiene varios propósitos; inicialmente debe poder identificar las partes que la componen y la forma en la cual comparecen; en la parte introductoria se debe claramente definida cual es la parte acusada y quien el que acusa, cual es la demanda o controversia e incluso se puede hacer una adelanto de la decisión (Varona, s.f.).

2.2.9. Los medios impugnatorios.

2.2.9.1. Concepto.

Los medios impugnatorios comprenden mecanismos donde la ley autoriza a las partes del proceso judicial a poder solicitar al órgano jurisdiccional, a que se ejecute un nuevo juicio donde se considere la sentencia ya impuesta, como resultado de un acto procesal en el cual algunas de las partes no ha quedado conforme. Es por ello, que ante la percepción que tenga algunas de las partes tras la decisión o sentencia impuesta por el juez, solicita que su caso sea reconsiderado, teniendo como fundamento la posibilidad de que se haya cometido una injusticia (Ramos, 2013).

2.2.9.3. Clase de medios impugnatorios.

Los medios impugnatorios comprenden algunas clases, tales como; según los objetos de impugnación, puede establecer remedios que son medios de impugnación mediante los cuales se solicita que se reexamine un determinado proceso y acto procesal. Seguido de los recursos, los cuales son los elementos que pueden ser utilizados para poder atacar el acto procesal del juez.

Otra clase de medios impugnatorios, puede estar asociado a los vicios que atacan, los cuales pueden ser medios ordinarios y extraordinarios, donde los ordinarios pueden atacar las apelaciones y los extraordinarios, cuando se establece la interposición por medio de causales específicas (Ramos, 2013).

2.2.9.4. Medio impugnatorio aplicado en el proceso examinado.

Comprende el conjunto de herramientas o recursos de los cuales hacen uso las partes, para poder oponerse a la decisiones de las autoridades judiciales, buscando una revocar una sentencia o decisión, pidiendo la anulación del procedimiento judicial y la apertura de uno nuevo. Con esto se indica que los medios impugnatorios están diseñados para la revisión del acto procesal impugnado, con la finalidad de que se

corrija una situación que se ha presentado irregular, que se ha viciado o presenta errores en su procedimiento (Alcocer, 2016).

2.2.9.5. Pluralidad de las instancias.

La pluralidad de las instancias asegura que las decisiones tomadas por el juez, pueden ser revisadas y corroboradas por la instancia con mayor jerarquía, con la única finalidad de que la sentencia emitida por un juez pueda estar sujeta a un doble pronunciamiento jurisdiccional (Aljovin, 2006).

2.2.9.6. Clase de medios impugnatorios.

Las clases de medios impugnatorios, están enfocados en dos medios principales, los remedios y los recursos. En este sentido, los remedios son aquellos mecanismos que se utilizan con la finalidad de poder revocar una decisión judicial, sea de manera parcial o total al acto procesal. Entre los que se pueden mencionar, la tacha, la nulidad y la oposición. Mientras que los recursos, son también medios impugnatorios que están dirigidos al logro de una revisión o resolución afectada, por errores, vicio o forma. Entre dichos recursos existen, la reposición, la apelación, la cancelación y la queja (Alcocer, 2016).

Medios impugnatorios que fueron aplicados al proceso que ha sido examinado.

En el caso examinado se utilizó como recurso o medio de impugnación, la apelación al no estar en conformidad con la decisión del juez. Lo que se sustenta en la hecho de que la ley concede la posibilidad al ciudadano de emplear los medios adecuados para poder someter a revisión la sentencia emitida por un juez, provocando que la misma puede ser corregida ante la posibilidad de errores.

2.2.2. Bases teóricas sustantivas.

2.2.2.1. El trabajo

2.2.2.1.1 Concepto.

Es todas las acciones que son realizadas por una persona con la intención de recibir una remuneración económica. Esta sujeto a la necesidad que tiene las personas de sobrevivir y perpetuarse en la tierra. Para lo cual debe explorar, desarrollar y utilizar todas sus capacidades y potencialidades para poder cubrir su alimentación, la vivienda, sus utensilios y herramientas, para poder proteger a su familia y sus hijos, brindándole alimentos, abrigo y educación. El trabajo favorece la identidad social del individuo, le confiere estatus y prestigio, promueve sus relaciones sociales, cubre sus necesidades, desarrolla sus conocimientos y habilidades, además proporciona poder y control (Viña, 2013). El trabajo comprende algunas transformaciones con la finalidad de poder atender las necesidades humanas, buscando cubrir sus necesidades y alcanzar objetivos individuales como colectivos (Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2010).

2.2.2.1.2. Características del trabajo.

El trabajo se caracteriza por ser consensual, lo que quiere decir que tiene el consentimiento de las partes que están involucradas de acuerdo a lo establecido en un contrato laboral. Así mismo, el trabajo es bilateral porque ambas partes están obligadas a cumplir con lo pactado, es como una parte es responsable de prestar la fuerza de trabajo mientras la otra deben cumplir con el salario. Es oneroso, lo que sugiere la prestación mutua de contenido económico, donde cada una de las partes recibe algo a cambio. Además es principal porque no depende de ningún otro contrato jurídico (Mérida, 2008).

2.2.2.2 Contrato de trabajo.

2.2.2.2.1. Concepto.

Es un documento jurídico donde se establece las funciones y responsabilidades de cada una de las partes que están involucradas en la relación laboral, conforme una dependencia que se hace continua en el tiempo tras la necesidad de retribución de una forma u otra. Estos contratos laborales generan un vínculo de trabajo y permite regular las normas, políticas y acuerdos entre las partes, al mismo tiempo que determina cuales serna las condiciones que sustentará la relación laboral (Sanín, López y Gómez, 2016).

Los contratos de trabajo no son más que convenios mediante los cuales se indican los derechos y obligaciones de los trabajadores durante una determinada actividad laboral. Este contrato puede ser individual o colectivo, donde el primero es aquel donde el empleado asume el compromiso de mantener una relación laboral con un nivel de dependencia y el contrato colectivo, que está referido a los convenios que se dan con los sindicatos (Santos, Guillen y Montalbán, 2012).

2.2.2.2.2. Sujeto.

El sujeto del contrato laboral, señala que son dos actores; el trabajador es el deudor del servicio y al cual se le confiere una remuneración, que tenga la edad comprendida y permita en la ley. Mientras el empleador, adquiere la prestación de los servicios y la potestad de poder direccionar la actividad laboral.

2.2.2.2.3. Objeto.

El objeto del contrato de trabajo es aquella actividad que tiene un carácter idóneo donde se presta beneficios al empleado y donde el empleado también resulta ser beneficiario del servicio.

2.2.2.4. Elementos del contrato de trabajo.

Los elementos del contrato de trabajo, son aquellos la subordinación, lo que sugiere que una persona seguirá las instrucciones de otra, estando en la disposición de actuar en correspondencia a ello; seguido de la ausencia de riesgos, donde el patrono debe necesariamente que garantizar el trabajo y el servicio prestado, buscando siempre no solo el logro de los objetivos sino también la protección del trabajador. Del mismo modo, la estabilidad laboral genera que el trabajador se sienta seguro pues tiene en su trabajo la garantía de su subsistencia y la de su familia. Y finalmente, la profesionalización donde el empleador debe demostrar una especialización para la realización del trabajo.

2.2.2.3. Despido.

2.2.2.3.1. Concepto.

Es la manera bajo la cual se extingue la relación laboral, la cual se encuentra caracterizada por la voluntad unilateral del empleador; este despido esta caracterizado, por ser un acto unilateral que es constitutivo, porque el patrono realiza el despido y es recepticio, porque en cuanto a la eficacia está sujeto a la voluntad extinta del empleador la cual se hace de conocimiento del trabajador (Equipo Navent, 2019).

2.2.2.3.2. Causas del despido.

El despido puede estar sujeto a diferentes causas, bajo las cuales se puede realizar una clasificación del mismo; el despido fraudulento, el cual es ilegal, malicioso y donde se puede incluso a manipular las pruebas para tales efectos. El despido nulo, es aquel que está contemplado en la ley por vulnerar los derechos de los empleados. Seguimiento del despido incausado, el cual es originado por una causa que el trabajador desconoce y de la cual no se le detalla información. El despido arbitrario, donde no se tiene una causa conocida del despido (Equipo Navent, 2019).

2.2.2.3.3 Causal del despido en el proceso examinado.

Se determinó que el despido fue arbitrario, por lo que vulneró el derecho del empleado, dado que el mismo solo podía ser despedido con motivo de sus capacidades, habilidades o conducta, sin embargo, el empleador coloca fin a la relación laboral sin causa justificada ni previa comunicación.

2.2.2.4. La reposición laboral.

2.2.2.4.1. Concepto.

La reposición tiene dos propósitos principales, el primero reducir o eliminar las consecuencias del despido injustificado y el segundo, la restitución del empleado en su puesto de trabajo, en coincidencia con el principio de continuidad, el cual apoya la continuidad de la relación laboral manteniendo el vínculo entre el empleador y el empleado (Almonte, 2019).

Es por ello, que la reposición laboral considera las remuneraciones que no fueron devengadas durante el periodo de despido injustificado y la restitución de la relación laboral con el patrono. Donde la remuneración comprende el pago de salarios caídos, aun cuando la ley no es clara al respecto el otorgamiento de este beneficio puede ser

considerado por la sentencia desde la decisión del tribunal supremo de justicia.
Mientras la otra dimensión, indica la restitución del empleado en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que están anteriormente sin perjuicio de sus beneficios, compensaciones, funciones o responsabilidades (Fernández, 2017).

	<p>b) Sobre la invalidez de los contratos administrativos de servicios; la denominación Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”, es creado mediante D.U. N° 130-2001, conforme a los términos contenidos en su artículo 1 y en cuyo artículo 6 se establece que el personal del Programa está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, en tal sentido, se puede determinar que del contenido normativo del artículo 6 del referido Decreto de Urgencia es de carácter autoaplicativo.</p> <p>c) Asimismo, se viene vulnerando el Derecho al Trabajo, porque la demandada con fecha 03 de octubre de 2016, impidió el ingreso a su centro de labores al recurrente, manifestando que ya no laboraba para la empresa, porque ya había terminado sus contratos, por lo que procedió a realizar una constatación policial, y al entrevistarse con el responsable administrativo el señor Alejandro Jhony Morales Zapata, refiere que el recurrente es contratado por contratos administrativos de servicios por ello no ha sido renovado su contrato.</p> <p>Fundamentos de la Contestación</p> <p>PROGRAMA PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO SOCIAL INCLUSIVO “TRABAJA PERÚ”, representado por su Procurador Público el abogado Pedro Antonio Moreno Prieto, se apersona a la instancia, deduce excepción y contesta la demanda, bajo los siguientes argumentos:</p> <p>a) Excepción de agotamiento de la vía administrativa, fundamentando que el actor manifiesta un supuesto despido arbitrario, por lo que previamente para cuestionarlo debió recurrir al Tribunal del Servicio Civil que conforme lo dispone el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, el Tribunal del Servicio Civiles un órgano integrante del a Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema; por lo que, es el Tribunal un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia como es la terminación de la relación de trabajo-</p>	<p>Evidencia 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>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no andar, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple</p>										9
	<p>b) Contestación de la demanda, fundamenta que, la modalidad del contrato CAS el Supremo Tribunal Constitucional al momento de</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p>										

<p>Postura de las partes</p>	<p>resolver el proceso de inconstitucionalidad que fuera presentado contra el Decreto Legislativo N° 1057 ha señalado que el contenido del contrato regulado en la norma tiene características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, interpretando así que los contratos CAS se encuentran dentro de un régimen especial de contratación para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional.</p> <p>c) Respecto a la terminación del contrato CAS referido de los supuesto de extinción que se han fijado en el Decreto Legislativo N° 1057, entre ellos, el que se indica en el literal h) del artículo 10°, concordante con el literal h) del numeral 13.3 del artículo 13 de su Reglamento, en que la relación laboral se puede extinguir por vencimiento del plazo del contrato, el cual resulta aplicable al caso del actor.</p> <p>d) Conforme se tiene de las documentales que apareja el escrito de demanda ha vencido el contrato CAS en el día señalado en la Addenda N° 09 del Contrato Administrativo de Servicios N° 99-2015/TP-UGA-CAS, se determina que la relación laboral con la entidad finalizaría válidamente por vencimiento del contrato, que es una causal prevista en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, sin que dicha culminación pueda considerarse como una resolución arbitraria del contrato, y por tanto, sin que pueda corresponder la reposición o reincorporación al empleo que ha tenido.</p> <p>Audiencia Única Con fecha treinta y uno de mayo del dos mil diecisiete, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento con la asistencia de las partes, se declaró infundada la excepción de falta de agostamiento de la vía administrativa; con la conformidad de las partes, luego, las partes confrontaron sus posiciones, se determinaron los hechos que requieren actuación probatoria, se admitieron los medios probatorios, no formulan cuestión probatoria, se actúan los medios probatorios admitidos, para culminar alcanzaron sus alegatos orales. Siendo ello así, la causa se encuentra expedita para tomar una decisión sobre el conflicto.</p>	<p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de</i></p> <p>1 <i>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p> <p>Si cumple</p>				<p>X</p>						
-------------------------------------	--	---	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02839-2016-1501-JR-LA-03, Distrito tambo- Huancayo

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia alcanzo el rango: muy alta, se derivó de la calidad de la introducción y la postura de las partes, que fueron muy alta y alta, respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reposición; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. PARTE CONSIDERATIVA:</p> <p>1</p> <p>PRIMERO: LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO.- El Artículo 139 inciso 3 de la constitución Política del Perú prevé que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso¹. El debido proceso tiene por función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Dando a toda la persona la posibilidad de recurrir a la Justicia para obtener la Tutela Jurisdiccional de los derechos individuales, a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una Sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la Ley Procesal². Asimismo, el Título Preliminar del Código Procesal Civil en su artículo I precisa el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva: “Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda</p>	<p>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</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos</p>					X					

<p>¹ persona por el solo hecho de serlo. Constituye la manifestación concreta de por qué la función jurisdiccional es, además de un poder, un deber del Estado, en tanto no puede excusarse de conceder Tutela Jurídica a todo lo que se solicite. Según Gonzales Pérez "... el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que cuando pretenda algo de otra, esta retención sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas"³. "...La principal garantía establecida por el derecho al debido proceso legal y el acceso de tutela judicial efectiva o eficaz, se grafica en el acceso pleno e irrestricto con las obligaciones que la ley señala taxativamente, a los jueces y tribunales para la determinación del derecho de las personas o de las incertidumbres jurídicas con relevancia jurídica, pues de lo contrario, la negación del acceso a la justicia implica hacer caer al ciudadano en indefensión, y alejarle de las soluciones pacíficas de controversias que la Constitución prevé explícitamente en beneficio de estos y de la comunidad social..."</p> <p>¹ SEGUNDO: LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO.- Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe "El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona", de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. No. 1124-2001-AA, donde manifiesta: "El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa". Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos</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>											10
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

<p>1 Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. En igual sentido tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.</p> <p>1 TERCERO: La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria fijado en este proceso (f.83):</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Determinar los Contratos Administrativos de Servicios celebrados por el actor con la demandada se han invalidado o no a un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728. _ Determinar si la extinción de la relación laboral de la accionante con la demandada obedece a la culminación del último Contrato Administrativo de Servicios o a un despido incausado. _ Determinar si procede o no la reposición del actor en la condición de técnico de Proyectos en la Unidad Zonal Junín del Programa Social para la Generación de Empleo Social Inclusivo "TRABAJA PERU". 1 Determinar si procede o no el registro del actor en la Planilla de trabajadores contratados a plazo indeterminado dentro de los alcances del régimen del Decreto Legislativo 728. _ Determinar si corresponde o no el pago de los beneficios sociales demandados (CTS, vacaciones, gratificaciones y escolaridad) en la suma total de S/8,000.00 por el periodo laborado, comprendido entre el 11-12-15 al 03-10-16. 	<p>1 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. asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple.</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 (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

	<p style="text-align: center;">1</p> <p>CUARTO: DETERMINAR LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS CELEBRADOS POR EL ACTOR CON LA DEMANDADA SE HAN INVALIDADO O NO A UN CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728</p> <p>La parte demandante en la audiencia de juzgamiento en el minuto 09:14 dijo: “El trabajador ingresó a laborar el 11 de diciembre de 2015 cesado el 03 de octubre de 2016, teniendo la función de Técnico de Proyectos de la Unidad Orgánica y/o área Unidad Zonal Junín del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”, mediante la suscripción de contratos administrativos de servicios, señalando que este programa es creado mediante Decreto de Urgencia N° 130-2001, que en su artículo 6 se establece que el personal del programa está sujeto al régimen laboral de la actividad privada (...) por lo que la extinción de su contrato esta dentro de un despido incausado.” En el minuto 19:50 dijo: “la invalidez de los contratos CAS se encuentra previsto en el Segundo Pleno Laboral (...) el demandante al realizar la labor de Técnico de Proyectos es una labor permanente y no temporal, y el régimen CAS es válido cuando es temporal, tal como lo señala sendas sentencias del Tribunal Constitucional, ahora el Programa viene trabajando desde el año 2001 por lo que es de carácter permanente y no temporal.”</p> <p>Al respecto, la parte demandada en la audiencia de juzgamiento en el minuto 10:25 dijo: “El demandante ingresó el 11 de diciembre del 2015 y su contrato concluye el 30 de setiembre de 2016, con respecto al pago de beneficios sociales, la demanda ha cumplid con pagar sus vacaciones y gratificaciones, asimismo se debe tener setiembre de 2016, con respecto al pago de beneficios sociales, la demanda ha cumplid con pagar sus vacaciones</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) 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)</i></p>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y gratificaciones, simismo se el D. L N° 1057” y en el minuto 20:20 dijo: “Todos los trabajador del Programa Perú están contratados por CAS, la reposición no le corresponde al no ser un despido incausado, se le comunicó del terminó de su contrato con 5 días de anticipación mediante una carta. Se debe tener en cuenta el terminó de contrato que es el 30 de setiembre de 2016 y no como alega el demandante el 03 de octubre de 2016.” Al respecto, esta judicatura considera lo siguiente:</p> <p>4.1 De acuerdo al artículo 6° del Decreto de Urgencia N° 130-2001 [Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano”]: “El personal del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A Trabajar Urbano” está sujeto al régimen laboral de la actividad privada. El funcionario responsable del Programa es designado mediante resolución del Ministro de Trabajo y Promoción Social.”</p> <p>4.2 El artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1057 establece que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a TODA ENTIDAD PÚBLICA sujeta al Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa, e incluso otras normas que regulan carreras administrativas especiales, así como a las ENTIDADES PÚBLICAS SUJETAS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA, es decir, el Decreto Legislativo N°728. En ese sentido, resulta atendible que la entidad emplazada utilice dicho régimen de contratación laboral-administrativo especial, aún si se tiene en cuenta que el ingreso del personal de la demandada se realiza bajo los alcances del régimen laboral privado, pues al tratarse de un régimen especial temporal, resulta indiferente el régimen laboral que ostente la entidad contratante, máxime aún si el Decreto Legislativo N° 1057 no hace distinción de aplicación respecto a grupos ocupacionales o clasificación de tipo del empleo o cargo, siendo que los conflictos generados en la prestación de servicios bajo el régimen de contratación administrativa de servicios.</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 amular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>4.3 El Tribunal Constitucional ha reafirmado el carácter constitucional de dicho régimen laboral especial, mediante STC 0002-2010-PI, siendo que resultaría un absurdo jurídico cuestionar que cualquier entidad no tenga la facultad de vincularse laboralmente con cualquier trabajador mediante la Contratación Administrativa de Servicios, máxime si el accionante ha ratificado durante todo el proceso que se vinculó inicialmente con la emplazada bajo la contratación administrativa de servicios, coligiéndose que cualquier controversia respecto a las reglas concernientes al acceso, pago de retribuciones y beneficios, evaluación, régimen disciplinario y terminación de la relación laboral-administrativa se encuentran regidas por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, así como sus modificatorias.</p> <p>4.4 En efecto, el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Ley N° 29849, establece que “el Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.” Así, revisado el texto del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, con sus respectivas modificatorias, el artículo 5° del mismo⁵ dispone que la contratación administrativa de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable, siendo que el reglamento⁶ establece que si bien la duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo, sin embargo, puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función a sus necesidades, teniendo como único requisito que dicha prórroga o renovación deba formalizarse por escrito, y si no lo fuera, se entiende que fue prorrogado por el mismo plazo descrito en el contrato, es decir, se establece que el plazo máximo descrito en el contrato administrativo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de servicios no puede ser mayor al año fiscal, mas no que no pueda renovarse el mismo, mediante un nuevo contrato, por otro año fiscal. El Tribunal Constitucional ha indicado al respecto, en numerosa jurisprudencia, que "(...) este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la "duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación". En la actualidad, este parecer se encuentra reconocido en el artículo 5.2 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, incorporado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, siendo que, cuando se termina la relación laboral sin que se presente alguna de las causas de extinción del contrato administrativo de servicios, se genera el derecho de percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM"; y, en el presente caso mediante Addendum N° 09 Contrato Administrativo de Servicios N°99-2015/TP-UGA-CAS, de fecha 29 de agosto de 201 (f. 11), en su segunda clausula se estableció que: "Por el presente las partes acuerdan renovar del 01/09/2016 al 30/09/2016 el Contrato Administrativo de Servicios descritos en la cláusula anterior (...)"; es decir, el demandante tenía pleno conocimiento que su contrato finalizaba el 30 de setiembre de 2016, siendo ésta una de las causas de la extinción de un contrato administrativo de servicios.</p> <p>4.5 En el caso de autos, se advierte que la norma antes mencionada no prevé ningún supuesto de esnaturalización, nulidad y/o ineficacia en la suscripción de contratos administrativos, pues como se mencionó anteriormente, se trata de un régimen especial transitoria plenamente válido para la contratación de personal por parte de las entidades públicas, que en el presente caso es una facultad del empleador por la norma antes citada; desprendiéndose de los medios probatorios actuados que el accionante efectuó su ingreso a la entidad</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>emplazada mediante dicha modalidad, cuya naturaleza es temporal y renovable, máxime si como lo mencionó el Tribunal Constitucional, dichas reglas no hacen que este régimen sea inconstitucional sino distintos a los previstos en el Decreto Legislativo N° 276 y 728. En ese sentido, cabe recordar a las partes y, de ser el caso, a las instancias superiores, que si bien la Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N° 628-2012-LA LIBERTAD, de fecha trece de agosto del dos mil doce, y el II Pleno Supremo Laboral, realizado en el año dos mil catorce, acuerdan supuestos especiales de invalidez del contrato administrativo de servicios, en el presente caso se aprecia que el actor había ingresado- iniciado su relación laboral con la emplazada mediante el régimen laboral temporal de la Contratación Administrativa de Servicios y que éste se renovó en forma automática, conforme se advierte de las boletas de pago de folios cincuenta y nueve a chenta y nueve, y que si bien el numeral 2.1.4 establece que si el trabajador continúa prestando sus, servicios sin suscribir un nuevo contrato CAS, entendiéndose que la relación laboral posterior es de naturaleza permanente, el Juzgador considera que debe prevalecer la jurisprudencia uniforme del Tribunal Constitucional, que ratifica la prórroga automática, pues además de haberse ratificado la constitucionalidad de dicho régimen⁸, conforme se aprecia de las STC 0002-2010-AI y otras, sino que, al haber analizado la prórroga automática, no ha señalado que dicha reforma seainconstitucional, y por el contrario, se ha ratificado su constitucionalidad en forma implícita por mayoría, conforme se aprecia de las STC 0043-2012-AA, 00284-2012-AA, 01512-2012-AA y 03632-2013-AA (reciente, de fecha quince de enero del dos mil quince), siendo la STC 00876-2012-AA un caso aislado que no representa la jurisprudencia uniforme del Tribunal Constitucional. En ese orden de ideas, considerando que la jurisprudencia constitucional prevalece sobre la ordinaria⁹, como es el caso de la conclusión 2.1.4 del II Pleno Supremo Laboral, el juzgador respetuosamente</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>se aparta de dicho acuerdo arribado por la Corte Suprema de Justicia, adscribiéndose a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en casos similares, por lo que, la presente demanda deviene en infundada, al haberse demostrado que se ha extinguido válidamente su vínculo laboral al término de su contrato tal como se tiene del Addendum N° 09 Contrato Administrativo de Servicios N° 99-2015/TP-UGA-CAS, de fecha 29 de agosto de 2016(fs. 11).</p> <p>se aparta de dicho acuerdo arribado por la Corte Suprema de Justicia, adscribiéndose a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en casos similares, por lo que, la presente demanda deviene en infundada, al haberse demostrado que se ha extinguido válidamente su vínculo laboral al término de su contrato tal como se tiene del Addendum N° 09 Contrato Administrativo de Servicios N° 99-2015/TP-UGA-CAS, de fecha 29 de agosto de 2016(fs. 11).</p> <p>1</p> <p>QUINTO: DETERMINAR SI LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE LA ACCIONANTE CON LA DEMANDADA OBEDECE A LA CULMINACIÓN DEL ÚLTIMO CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS O A UN DESPIDO INCAUSADO.</p> <p>El despido incausado es una nueva modalidad de despido, de creación del Tribunal Constitucional por las Sentencias Nros. 00976-2001-AA/TC y 00206-2005-PA/TC, tiene una naturaleza Constitucional (vulneración a un derecho constitucional), su finalidad es restitutoria (readmisión en el empleo) y tiene pertinencia con la “adecuada protección contra el despido” a que hace referencia el artículo 27° de la Constitución. En estricto, el Fundamento 15.b) de la STC N° 976-2001-AA/TC señala: “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” definición que es congruente con lo previsto en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 03-97-TR. En el caso de autos, mediante Addendum N° 09 Contrato Administrativo de Servicios N° 99-2015/TP-UGA-CAS, de fecha 29 de agosto de 2016(fs. 11), se estableció como</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Fecha de culminación del contrato el 30 de setiembre de 2016, por lo que de acuerdo al artículo 13.1 de Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el contrato administrativo de servicios se extingue por: h) vencimiento del plazo del contrato, y estando al punto anterior, al declararse infundada la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscrito por el actor, deviene en infundado este extremo demandado.</p> <p>SEXTO: DETERMINAR SI PROCEDE O NO LA REPOSICIÓN DEL ACTOR EN LA CONDICIÓN DE TÉCNICO DE PROYECTOS EN LA UNIDAD ZONAL JUNÍN DEL PROGRAMA SOCIAL PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO SOCIAL INCLUSIVO "TRABAJA PERU". Al haberse declarado infundada la invalidez de los contratos administrativos de servicio en el cuarto considerando, y habiéndose determinado que el contrato administrativo de servicios suscrito por el demandante se ha extinguido por culminación del contrato, de acuerdo al artículo 13.1 de Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, deviene en infundada la reposición del actor en la condición de Técnico de Proyectos de la Unidad Zonal Junín del Programa Social para la Generación de Empleo Social Inclusivo "Trabaja Perú".</p> <p>SÉPTIMO: DETERMINAR SI PROCEDE O NO EL REGISTRO DEL ACTOR EN LA PLANILLA DE TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO INDETERMINADO DENTRO DE LOS ALCANCES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 728.</p> <p>Al haberse declarado infundada la invalidez de los contratos administrativos de servicio en el cuarto considerando, y habiéndose determinado que el contrato administrativo de servicios suscrito por el demandante se ha extinguido por culminación del contrato, de acuerdo al artículo 13.1 de Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, deviene en infundada el registro del actor en la planilla de trabajadores contratados a plazo indeterminado dentro de los alcances del régimen del D.Leg. N° 728.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>OCTAVO: DETERMINAR SI CORRESPONDE O NO EL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DEMANDADOS (CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES Y ESCOLARIDAD) EN LA SUMA TOTAL DE S/. 8,000.00 POR EL PERIODO LABORADO, COMPRENDIDO ENTRE EL 11-12-15 AL 03-10-16.</p> <p>8.1 De acuerdo al artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057: “El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos: a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida. b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial. c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo. d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo. e) aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público. f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales. g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales. (...).” (Resultado nuestro)</p> <p>8.2 Ahora, los conceptos de compensación por tiempo de servicios y escolaridad, no se encuentran comprendido dentro de los derechos otorgados a los trabajadores contratados mediante contratos administrativo de servicios, debiéndose de analizar respecto al pago vacaciones y aguinaldo de ratificaciones:</p> <p>a) Vacaciones Truncas: La abogada de la parte demandada en la audiencia de juzgamiento dijo que se ha cumplido con el pago de este concepto tal como se queda acreditado con la planilla de pago de vacaciones truncas de foja 66, la cual no ha sido cuestionada por el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>b) Aguinaldo de gratificaciones: A foja 24 se tiene la boleta de pago del mes de julio en la cual se ha cumplido con pagar este concepto por la suma de S/. 300.00 soles.</p> <p>En consecuencia, este extremo deviene en infundado, al haberse acreditado el pago de los conceptos de acaciones trucas y aguinaldo de gratificaciones, y de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1057 a la actora no le corresponde los conceptos de escolaridad y compensación por tiempo deservicios</p> <p>NOTA: NO TENEN COSTAS Y COSTOS: De conformidad con el Art. 14° de la Ley N° 29497, se establece de manera expresa los costos y costas (tasas y gastos judiciales), las que deberán ser liquidados conforme a los Arts. 411° y 417° del C.P.C. Sin embargo, en este caso, de conformidad a la parte final del citado Art. 14° resulta pertinente exonerar a la parte demandante de los mismos al haber tenido motivos razonables para litigar en virtud a los criterios contrapuestos entre el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia..</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02839-2016-1501-JR-LA-03, El Tambo – Huancayo

LECTURA. El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera 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.

		<p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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>									9
<p>Descripción de la decisión</p>		<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. Si cumple.</p>				X					

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y de las posturas de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA</p> <p>SALA LABORAL – EL TAMBO EXPEDIENTE : 02839-2016-1501-JR-LA-03 MATERIA : REPOSICION. ESPECIALISTA : YY DEMANDANTE : B DEMANDADO : A</p> <p>SSENTENCIA EMITIDAPOR LA SALA LABORAL PERMANENTE DE HUANCAYO</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS Huancayo, veintidós de agosto del dos mil diecisiete</p> <p>ASUNTO: Vienen en grado de apelación la Sentencia N° 0119-2017 contenida en la resolución número tres de fecha siete de junio del dos mil diecisiete, de páginas ochenta y cuatro a noventa y ocho, que declara infundada en todos sus extremos la demanda. Apelación interpuesta por el demandante, mediante recurso de páginas ciento uno a ciento cinco.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p>				x						

	<p>FUNDAMENTO DE APELACION:</p> <p>El demandante interpone recurso de apelación contra la sentencia con la finalidad de que se revoque y reformándola se declare fundada en todos sus extremos, bajo el fundamento sustancial siguiente: el juez de primera instancia ha inaplicado el supuesto 2.1.1 del Tema N° 2 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en razón de que en este caso no se ha efectuado la aplicación directa de lo estipulado en el artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 130-2001 en el que se establece que el personal del programa está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, disposición que a su sola entrada en vigencia existe la obligación de aplicarla por ser una norma autoaplicativa, razón por el cual, los Contratos Administrativos de Servicios suscritos devienen en inválidos.</p>	<p>4.- Evidencia 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.</p> <p>5.- Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											10
		<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta</p>											

Postura de las partes		<p>(El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2 Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3 Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4 Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>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						
------------------------------	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02839-2016-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Río Tambo -Huancayo

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta, se derivó de a calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reposición, con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

	<p>al momento de la vulneración de sus derechos constitucionales, esto es, al cargo de Técnico de Proyectos en la Unidad Zonal Junín, del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú”; se le incluya en el registro de planillas de pago de remuneraciones de trabajadores con contrato a plazo indeterminado y se le pague los beneficios sociales devengados por el periodo comprendido desde el 11 de diciembre de 2015 hasta el 03 de octubre del 2016, por la suma de S/8,000.00 soles, más intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>Análisis sobre el fondo de la controversia</p> <p>Tercero: Habiendo delimitado la pretensión de la demandante, este Colegiado procede a analizar la fundabilidad de la demanda, teniendo en cuenta el agravio de apelación expuesto.</p> <p>1. De acuerdo a lo expresado en la demanda y en la etapa de confrontación de posiciones (min. 00:09:2 a 00:10:2) el demandante fue contratado desde un inicio (11-12-2015 hasta la fecha de su cese 30-09-2016) mediante Contrato Administrativo de Servicios sujeto al Decreto Legislativo N° 1057, para realizar labores de Técnico en Proyectos en la Unidad Orgánica y/o área Unidad Zonal Junín.</p> <p>2. El artículo 5 del Decreto Legislativo N°1057 señala: “el Contrato Administrativo de Servicio se celebra a plazo determinado y es renovable” (lo resaltado es nuestro). Asimismo, el Decreto Supremo N°075-2008-PCM (Modificado por el Decreto Supremo N°065-2011-PCM), Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, en su artículo 5° señala que:</p> <p>a. “el contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al</p>	<p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple.</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</p>												10
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	<p>año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en funciones de sus necesidades. Cada prorrogación o renovación no puede exceder el año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prorrogación o renovación anterior”.</p>	<p>que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>													
<p>Motivación del derecho</p>	<p>3. Por otro lado, el régimen de contratación administrativa (CAS), ha sido analizada por el Tribunal Constitucional, en la STC N° 0002-2010-PI/TC, del 7 de septiembre de 2010; donde ha establecido que la regulación del CAS es constitucional y que se considera como un régimen laboral independiente y no complementario de ninguno de los regímenes laborales preexistentes (público y privado). Del mismo modo, en la STC N° 03818-2009-PA/TC, del 12 de octubre de 2010; se establece que los trabajadores contratados mediante CAS solo tienen derecho a un régimen de estabilidad laboral relativa, por lo que dispone que no le resulta aplicable el régimen procesal de eficacia restitutoria (readmisión en el empleo), sino únicamente el régimen procesal de eficacia resarcitoria (indemnización), esto en concordancia con el Protocolo de San Salvador.</p> <p>4.- En ese sentido, al ser el contrato “CAS” un régimen especial de contratación independiente al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728, se aprecia que el demandante no acredita que fue contratado bajo los alcances del régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo antes mencionado. Del mismo modo, tampoco se advierte la concurrencia de ninguna causal que determine la invalidez de los contratos suscritos por el demandante conforme a los supuestos establecidos en el tema 2 del II Pleno Supremo Jurisdiccional en materia laboral, pues incidimos el demandante siempre laboró con contratos CAS, tanto más si se toma en cuenta que el supuesto 2.1.1 del Tema N° 2</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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>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) Si cumple.</i></p>					<p>X</p>								

<p>5. Ahora, si bien es cierto, se alega en el recurso impugnatorio que los Contratos Administrativos de Servicios son inválidos, por haberse suscrito sin haberse advertido lo estipulado en el artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 130-2001 en el que se establece que el personal del programa está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, disposición de aplicación a su sola entrada en vigencia por ser una norma autoaplicativa, inaplicado de esta manera el supuesto 2.1.1 del Tema N° 2 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; sin embargo, debemos precisar que, si bien es cierto, el artículo 6 de la norma antes citada establece que los trabajadores del Programa para la Generación de Empleo Social Inclusivo “Trabaja Perú” se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada sujeto al Decreto Legislativo N° 728, empero ello no limita que puede contratar personal mediante Contrato Administrativo de Servicios; en razón de que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1057 en forma expresa precisa que los Contratos Administrativos de Servicios es aplicable a toda entidad pública sujeto al Decreto Legislativo N° 276 y otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado (énfasis realizado es nuestro).</p> <p>6. De lo expresado en el fundamento que antecede al presente, podemos concluir que no nos encontramos en el supuesto 2.1.1 del Tema N° 2 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral alegado por el demandante, en razón de que, no es cierto, que la demandada únicamente puede contratar trabajadores dentro del régimen laboral de la actividad privada, sino también está permitido que pueda contratar mediante Contratos Administrativos de Servicios.</p> <p>7. Por tanto, en aplicación del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, que prescribe: “(...) Los Jueces no pueden dejar de</p>	<p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	8. Por las razones expuestas, este Colegiado desestima los argumentos de apelación expuestos por el demandante, correspondiendo confirmar la sentencia recurrida al haber sido expedido conforme a derecho.												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 02839-2016-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Río Tambo -Huancayo

LECTURA. El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta, se derivó de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre: reposición; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>RESUELVE:</p> <p>CONFIRMARON la Sentencia N° 0119-2017 contenida en la resolución número tres de fecha siete de junio del dos mil diecisiete, de páginas ochenta y cuatro a noventa y ocho, que declara infundada en todos sus extremos la demanda. Y los devolvieron. Juez Superior ponente Montes Abregu</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones</p>				X						

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

Fuente: expediente N° 02839-2016-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Rio Tambo -Huancayo

LECTURA. El cuadro 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 alta, respectivamente.

Cuadro 7: Consolidación de resultados sobre la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado en el expediente 02839-2016-0-1501-JR-LA-03, del distrito judicial El Tambo - Huancayo- año 2016.

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

Cuadro 8: Consolidación de resultados sobre la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado en el expediente 02839-2016-0-1501-JR-LA-03, del distrito judicial El Tambo - Huancayo- año 2016.

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	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	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	9	[9 - 10]	Muy alta						
		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		[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						

		Motivación de los hechos						X	20	[9- 12]	Mediana	38
		Motivación del derecho						X		[5 -8]	Baja	
Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5				[9 - 10]	Muy alta	
					X				[7 - 8]	Alta		
	Descripción de la decisión							X	9	[5 - 6]	Mediana	
										[3 - 4]	Baja	
										[1 - 2]	Muy baja	

Fuente: expediente N° 02839-2016-1501-JR-LA-03, Distrito Judicial de Rio Tambo -Huancayo

LECTURA. El cuadro 8, expone que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre, reposición, ha sido de rango: muy alta, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se originó 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

De acuerdo a los resultados se halló lo siguiente:

La calidad de la sentencia de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo, fueron de rango muy alta, respectivamente; esto fue de conformidad de acuerdo a los parámetros establecidos en el presente trabajo de investigación, que fueron referentes de tipo doctrinario, normativo y jurisprudencial.

Cabe señalar que se trató de un proceso de reposición al trabajo donde la demandante acude ante el juzgado, al ser vulnerado su derecho al trabajo ya que fue víctima de despido; la parte demandada sostuvo que no tiene una relación laboral, con la demandante, que siempre estuvo contratada bajo el contrato de locación de servicios, en aplicación del principio de la realidad se concluyó la existencia de la relación laboral y se pudo corroborar el despido en tal sentido se resolvió infundada la demanda que fue corroborada en segunda instancia.

Esto se explica en relación de la sentencia de primera instancia:

En tanto en la sentencia de primera instancia la calificación dada es de muy alta, ha sido emitido por el 2do Juzgado Especializado de Trabajo – Huancayo (Cuadro 7).

La valoración que se ha dada a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive es muy alta, muy alta y muy alta (Cuadros 1, 2 y 3).

En la **parte expositiva** la calidad es muy alta, se debió al cumplimiento de los parámetros y los puntos controvertidos, así como a sido mencionado por Guzmán (s/f) que señala en la sentencia, que tendrá que contener los datos individualizadores del expediente en el cual se pronuncie, la indicación de las partes, un resumen de las

preguntas planteadas, las consideraciones relevantes sobre los hechos y su prueba, los fundamentos legales y jurídicos o las causas de igualdad en que se inspira.

A si como también Alfócea (2016) señala en la parte expositiva identificación de las partes, se enuncia las acciones y excepciones y sus fundamentos y señala el cumplimiento de los trámites esenciales del proceso.

En la **parte considerativa**, se confirma que es de calidad muy alta, el juez ha aplicado la motivación de los hechos y el derecho para tener una adecuada y legal decisión del proceso, la exigencia de motivación de las sentencias se relaciona de una manera directa con el principio del Estado de Derecho y con una concepción de la legitimidad de la función jurisdiccional.

De la misma manera, el juzgador analizo, los medios probatorios presentados por las partes, importantes para su resolución de acuerdo a las pruebas va a tener una mejor perspectiva del proceso.

Es por ello que Chumi (2017) señala que la prueba se configura, así como la actividad procesal clave en la historia de todo pleito, pues de ella depende que el juez logre su convencimiento acerca de los hechos litigiosos y aprecie o desestime las pretensiones formuladas por las partes.

En la **parte resolutiva**, el juez tiene que aplicar el principio de congruencia, a la hora de dictar sentencia este principio se constituye el mas importante, ya que impone al juez el deber de congruencia o correspondencia. Es un principio de base constitucional, es por ello que el juez debe someter su pronunciamiento al contenido de las concretas peticiones de las partes.

Ante ello, existe una posición estricta respecto del principio de congruencia, una postura conservadora que partiendo de la recta aplicación del principio dispositivo, entiende que la identidad entre la pretensión y la sentencia debe ser exacta, responde a una visión tradicional del concepto. Según Suarez (2017), indica que no es más que la relación o coherencia que debe tener lo alegado y lo probado, así como la decisión que emana del juez posteriormente analizando lo acontecido en el proceso.

Respecto de la sentencia de 2da. Instancia, fue de calidad muy alta, esta sentencia se demostró lo siguiente:

Sobre la **parte expositiva** de la sentencia de segunda instancia, se puede observar, que el juzgador revisor tuvo una apropiada formalidad en el encabezamiento, se muestra quien es la parte quien formula el recurso impugnatorio, así como los fundamentos del apelante. Como también vemos que (Alfocea, 2016) menciona que tiene por objeto que la parte que considera que se ha vulnerado su derecho exponga sus pretensiones ante el juez revisor, así como los hechos y preceptos jurídicos en que se basen su recurso

En la **parte considerativa**, el juez reviso los fundamentos expuestos en la sentencia de primera instancia, para así tener un mejor conocimiento el pleito, ya que la motivación y la fundamentación exigen al juzgador el análisis y la valoración de todos los medios de prueba practicados, para que precise los hechos sobre los que base su resolución, además de la indicación de los preceptos jurídicos en los cuales los funde, exponiendo las razones por las que considera aplicables tales al precepto del derecho. La crítica razonable exige fundamentación o motivación de la decisión, es decir, la expresión de los motivos por los que se decide de determinada manera y, con ello, la

mención de los elementos de prueba que se tuvieron en cuenta para arribar a una decisión y su valoración crítica (Vilca, 2016)

Así como también por otro lado las reglas de la experiencia se construyen sobre hechos, cuya cualidad es su repetición frente a los mismos fenómenos bajo determinadas condiciones, para que así puedan ser tenidas como el resultado de prácticas colectivas sociales que por lo consuetudinario se repiten dadas las mismas causas y condiciones y producen con regularidad los mismos efectos y resultados (Chumi, 2017).

La **parte resolutive**, es el final en donde el juez resuelve la pretensión ejercitada, en este caso fue realizada por la parte demandante por no estar de acuerdo con la resolución de primera instancia.

Es la decisión del Juez, sus mandatos y órdenes sobre lo que está infundado o fundado en los alegatos y todo ello dentro del marco de lo alegado y probado en autos por las partes del proceso. Caso contrario acarrea la posible nulidad de la decisión. Debe pues ser una decisión expresa (clara y terminante), positiva (sin condición ni términos) y precisa (lo que la sentencia ordena) con arreglo a lo deducido, probado (Duno, 2014). También, el juzgador revisor tuvo que aplicar el principio de congruencia, la congruencia se refiere a la relación necesaria entre las pretensiones de las partes y la decisión, y no a los argumentos que se utilizan en los fundamentos de la decisión.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

6.1. Conclusiones

Tomando en cuenta que el objetivo del presente trabajo es: ¹ Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02839-2016-0-1501-JR-LA-03, del distrito judicial del tambo - Huancayo- 2016.

Donde la sentencia de primera y segunda instancia fueron de calidad rango muy alta respectivamente, donde los niveles fueron:

Muy baja [1-8] – Baja [9-16] – Mediana [17-24] – Alta [25-32] y Muy Alta [33-40]

De otro lado, al iniciarse el análisis se formuló la hipótesis, en el que se señaló que las sentencias eran de calidad muy alta, por lo consiguiente, habiéndose obtenido los resultados, donde cada sentencia resulto ser de muy alta calidad, se puede garantizar que la hipótesis formulada se corroboró.

Añadiendo ciertos aspectos o puntos se puede afirmar:

En el proceso la pretensión planteada ha sido: la reposición por despido incausado, que según la sentencia de primera instancia, quedó demostrado, a lo largo del desarrollo del proceso, se corroboró la relación laboral y la probanza de que la demandante padeció del despido incausado.

De igual manera al ser analizada la sentencia de primera instancia, en virtud de la aplicación del principio de primacía de la realidad se ha podido corroborar la relación laboral y la realidad de un despido incausado, declarándose infundada la demanda sobre reposición, registro en la planilla de pago de remuneraciones de

trabajadores con contratación a plazo indeterminado y pago de beneficios sociales. Ratificándose que la acción fue ejercida oportunamente y la pretensión ejercida por la parte demandado ha sido legítima. Incluso, exonera a la parte demandante del pago de precios y costas, ha sido fundamento de incorporación de sentencia por la aplicación fundada por el artículo 138° de la constitución política del Peru.

Referente a la sentencia de segunda instancia se notó una gran aproximación con relación a lo indicado, por la hipótesis de estudio. Debido a que tuvo proximidad a una sentencia justa, haciendo mención no solo a la norma que regula la pretensión sino a demás a la jurisprudencia pertinente al caso en mención producto de este estudio es que conlleva a que el juzgado revisor confirme la sentencia apelada.

6.2. Recomendaciones

- El marco normativo brinda al trabajador una adecuada protección respecto del despido arbitrario y no solo debe enfocarse a eso, sino debe velar por todo los tipos de despido que lesionen tanto a los derechos del trabajador. Y también por el carácter restitutivo, logrando así que se preserve el derecho a la estabilidad laboral en nuestra sociedad.
- Que el Estado por medio del Ministerio de Trabajo interceda más en respaldar a los trabajadores cuando son vulnerados en sus derechos laborales, contribuyendo así para que se lleve a cabo un proceso por despido arbitrario siguiendo las normas del debido proceso.

INTRODUCCION, CONCEPTUAL , METODOLOGIA

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

6%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo