



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO; EXPEDIENTE N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-
02; DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE, CHICLAYO.
2023**

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

AUTOR

SANTA CRUZ PERALTA, JOSE RICARDO

ORCID: 0000-0003-4271-0759

ASESOR

Dr. MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO

ORCID: 0000-0003-2381-8131

CHICLAYO – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Santa Cruz Peralta, José Ricardo

ORCID: 0000-0003-4271-0759

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Bachiller en Derecho,
Chiclayo, Perú

ASESOR

Dr. Merchán Gordillo Mario Augusto

ORCID 0000-0003-2381-8131

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

JURADO

Mgtr. Barraza Torres Jenny Juana

ORCID ID 0000-0002-0834-4663

Dr Centeno Caffo Manuel Raymundo

ORCID ID 0000-0002-2592-0722

Mgtr. Gonzales Trebejo Cinthia Vanessa

ORCID ID 0000-0001-6931-1606

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgr. BARRAZA TORRES JENNY JUANA

Presidente

Dr. CENTENO CAFFO MANUEL RAYMUNDO

Miembro

Dr. GONZALES TREBEJO CINTHIA VANESSA

Miembro

Dr. MERCHÁN GORDILLO MARIO AUGUSTO

Asesor

AGRADECIMIENTO

A la vida, por haber hilado
todos los lasos necesarios en
tanto que el sueño de ser
profesional, sea aquí y ahora,
una realidad fehaciente

DEDICATORIA

A mi familia:

Por ser la motivación para cada día llegar más lejos en mi vida y carrera profesional, ellos me apoyan en las buenas y malas. siempre están conmigo. Por todo ello siempre serán los más importantes en mi vida.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo; 2023?. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

Palabras clave: arbitrario, calidad, despido, indemnización y sentencia.

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What is the quality of the judgments of first and second instance on compensation for arbitrary dismissal, according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, of the Judicial District of Lambayeque-Chiclayo; 2023?. The objective was to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file selected by sampling for convenience, to collect the data the techniques of observation and content analysis were used, and as an instrument a checklist validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, belonging to: the judgment of first instance were of rank: very high, very high and very high; and the judgment of second instance: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance were of very high rank, respectively.

Keywords: arbitrary, quality, dismissal, compensation and sentence.

CONTENIDO

Titulo de la tesis.....	i
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Índice de cuadros	xii
I. INTRODUCCION	1
II. REVISION DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. BASES TEORICAS	8
2.2.1 Procesal	8
2.2.1.1. La pretensión	8
2.2.1.1.1. Concepto.....	8
2.2.1.1.2. Elementos	8
2.2.1.1.3. Pretensiones planteadas en el proceso examinado	9
2.2.1.2. Los puntos controvertidos.	10
2.2.1.2.1. Concepto.....	10
2.2.1.2.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado.....	10
2.2.1.3. El proceso laboral.....	10
2.2.1.3.1. Concepto.....	10
2.2.1.4. Proceso abreviado ordinario.....	11
2.2.1.4.1. Concepto.....	11
2.2.1.4.2. Principios aplicables	12
2.2.1.5. La audiencia única.....	16
2.2.1.5.1. Concepto.....	16
2.2.1.5.2. Contenido de la audiencia única en el proceso laboral.....	16
2.2.1.6. Los sujetos del proceso	16

2.2.1.6.1. El juez.....	16
2.2.1.2.2. Las partes.....	17
2.2.1.7. La prueba.....	17
2.2.1.7.1. Concepto.....	17
2.2.1.7.2. El objeto de la prueba.....	17
2.2.1.7.3. La carga de la prueba.....	18
2.2.1.7.4. El principio de la valoración conjunta.....	19
2.2.1.8. La sentencia.....	20
2.2.1.8.1. Concepto.....	20
2.2.1.8.2 La estructura de la sentencia.....	21
2.2.1.8.2.1 La parte expositiva.....	21
2.2.1.8.2.2. La parte considerativa.....	21
2.2.1.8.2.3. La parte resolutive.....	22
2.2.1.8.3. El principio de motivación.....	22
2.2.1.8.3.1. Concepto.....	22
2.2.1.8.3.2. La motivación fáctica.....	23
2.2.1.8.3.3. La motivación jurídica.....	23
2.2.1.8.4. El principio de congruencia.....	23
2.2.1.8.4.1. Concepto.....	23
2.2.1.8.5. La claridad.....	24
2.2.1.8.5.1. Concepto.....	24
2.2.1.9. Medios impugnatorios.....	24
2.2.1.9.1. Concepto.....	24
2.2.1.9.2. Fundamentos.....	25
2.2.1.9.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	27
2.2.1.9.4. Recurso formulado en el proceso examinado.....	28
2.2.2. Sustantivas.....	29
2.2.2.1. El contrato del trabajo.....	29
2.2.2.1.1. Concepto.....	29
2.2.2.1.2. Características.....	29
2.2.2.1.3. Elementos.....	30
2.2.2.2. Clases de contrato de trabajo.....	31

2.2.2.2.1. Otros contratos sujetos a modalidad.....	31
2.2.2.2.2. Tipo de contrato de trabajo en el proceso examinado	31
2.2.2.3. Extinción del contrato de trabajo (Legislación comparada)	32
2.2.2.3.1. Extinción que atañen al trabajador	32
2.2.2.3.2 Extinción del contrato laboral.....	33
2.2.2.3.2.1. Concepto.....	33
2.2.2.3.2.2. Causales de despido justificado por parte del empleador.....	33
2.2.2.3.2.3. Formalidades para un despido justificado	34
2.2.2.4. Despido.....	34
2.2.2.4.1. Concepto.....	34
2.2.2.5. Despido arbitrario	35
2.2.2.5.1. Concepto.....	35
2.2.2.5.2. Otras formas de despido	36
2.2.2.5.3. Tipo de despido en el proceso examinado.....	37
2.3. Marco conceptual	38
2.4. Hipótesis	39
III. METODOLOGÍA.....	40
3.1. Tipo y nivel de la investigación.....	40
3.2. Diseño de la investigación.....	42
3.3. Población y muestra.....	43
3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	45
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	46
3.6. Plan de análisis de datos	47
3.7. Matriz de consistencia	49
3.8. Principios éticos.....	50
IV. RESULTADOS	52
4.1. Resultados.....	52
4.2. Analisis de resultados	81
V. CONCLUSIONES	86
VI. RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	88
ANEXO	95

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio (sentencias de primera y segunda instancia)	96
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores	117
Anexo 3: Instrumento de recojo de datos	121
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable.....	126
Anexo 5: Declaración de Compromiso Ético	134

INDICE DE RESULTADOS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia

Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	52
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	54
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	65

Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	68
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	70
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	76

Resultados consolidados se las sentencias en estudio

Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	78
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	80

I. INTRODUCCIÓN

El presente artículo tuvo como objetivo profundizar en el conocimiento de las sentencias condenatorias reales dictadas en un caso particular, cuya investigación se realizará bajo el campo de investigación conocido como: Administración de Justicia en el Perú. (ULADECH, 2020).

En el contexto internacional:

En México, Cullell (2019) afirma que la percepción de corrupción entre los ciudadanos comunes ha aumentado (44%), y el Barómetro Global de Corrupción para América Latina y el Caribe, publicado por Non-Transparency Foundation International, dice que los mexicanos sobornaron funcionarios públicos sobre el acceso a los servicios, por lo que el presidente ha tomado medidas para combatir la corrupción (robo de combustible o reducción de salarios de los funcionarios)

En Chile, Sepúlveda (2019), los casos mencionados están claramente identificados como corrupción, el 79% de la población considera que las instituciones públicas son corruptas o tienen un alto grado de corrupción, expertos debaten cuán común es esta práctica en el país; de igual forma, Alberto Precht, abogado y gerente general de Chile Transparente, explica que no detenemos al crimen organizado, que toda acción debe pagar un soborno o debe tener un guardia de seguridad; Sin embargo, está claro que en algunos sectores, en los que no tienen control, hay problemas más graves.

En Argentina, Corcel (2019) en su categoría, administrando la justicia en el momento más oscuro, describiendo que actualmente está visitando no solo el gobierno fue destruido sobre la oferta que podría responderse, sino también al propietario. El tema del programa de distribución, que Denayura merece confianza y fortaleza confiable para resolver la diferencia en las personas y, finalmente, proteger la vida en la sociedad; En este departamento, esta distribución solo cambia, porque realmente se opone a los derechos y ventajas de que los miembros del impuesto judicial usan impuestos, jubilación, renuncia y trabajo. Y no habrá dudas: incluso la reconciliación con un proceso de recuperación sincero requerirá que esta invaluable organización restaure la reputación perdida; Y

similar al respeto que ha conocido alguna vez

En relación al Perú:

En el Perú, el acceso a la justicia parece ser un tema no resuelto. En este sentido, la Defensoría de los Derechos Humanos ha elaborado informes y recomendaciones para trabajar con el Estado en la atención de los problemas que enfrentan quienes no tienen pleno acceso a este derecho. Además, interfirió en procesos constitucionales y representó varios *amicus curiae* y reveló los resultados de sus investigaciones al poder judicial. (Defensoría del Pueblo, 2019)

Preocupante realidad, Ancash ocupó el primer lugar a nivel nacional en el número de funcionarios que fueron inspeccionados en delitos de corrupción, en este campo hay muchos casos, exactamente debido al uso de minerales, dejando algunos beneficios. Entonces, para las ciudades usadas demasiado, dijo que eso Solo en el período de enero a julio de este año se registraron 5536 casos nuevos contra funcionarios penales corruptos en todos los métodos diferentes; El juez explicó que la gran mayoría de estos casos se han encontrado en las comunas del distrito, seguido de las ciudades provinciales y las autoridades regionales, los delitos más comunes son los sobornos especiales y la conspiración negativa. Finalmente, tiene un impacto, anunció el establecimiento de un libro de registro interno de funcionarios encuestados a nivel nacional para que estas personas estén claramente definidas. (Diario Correo, 2019)

En lo que, respecto al presente trabajo, se usó un proceso laboral, concluido por sentencia, de cuya lectura se extrajo el siguiente problema:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo, 2023?

Para resolver el problema de investigación se trazaron los siguientes objetivos

General: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo, 2023

Para alcanzar el objetivo general los objetivos específicos serán:

Respecto a la sentencia de primera instancia

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las 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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las 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

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

Ahora, expresando las razones que justifican la elaboración del trabajo puede afirmarse lo siguiente:

Tal como se expresó en líneas precedentes, no hay duda que la función judicial es elemental en la organización del Estado, y está orientado a brindar servicios a la sociedad, quienes a su vez, esperan y tienen expectativas de un buen servicio para la solución de sus problemas, sin embargo, como se ha referido se encontró que la realidad judicial de países como Ecuador, Argentina, Bolivia y Perú, pasa por una etapa crítica, se puede observar que son mucho los factores que no permiten que la justicia se desarrolle de

manera pronta, eficiente, justa y limpia; dentro de ella encontramos la sobre carga procesal, la corrupción, la provisionalidad de jueces, personal que no está altamente capacitado, demora en los plazos establecidos por ley y desconfianza en los justiciables de que la justicia pueda resolver de manera parcial y oportuna los asuntos litigiosos. Es por estas razones que probablemente no hay una adecuada aceptación de parte de los usuarios, inclusive la propia organización estatal, como que tiene abandonado este sector.

En cuanto a los resultados obtenidos en el presente trabajo, son importantes, porque provienen de un caso real, donde se aplicó el derecho abstracto a un caso concreto, se evidenció que los jueces participantes en la conducción y solución del conflicto aplicaron apropiadamente los principios, interpretaron pertinentemente las normas, tipificaron los hechos, de acuerdo a los fundamentos teóricos, e inclusive respecto de la valoración de la prueba, dicho de otro modo se llegó a la certeza de la determinación de la responsabilidad penal, basado en evidencias.

En términos generales es relevante el estudio realizado, el acceso a la justicia debe posibilitar la igualdad de condiciones, es decir las personas deben ejercitar sus derechos fundamentales, sin barreras ni limitaciones que vulneren sus derechos; asimismo, la presente investigación ha facilitado profundizar y permite comprender mejor lo que representa la aplicación del derecho, la realización de un proceso ante una situación concreta.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigaciones derivadas de la misma línea de investigación

Flores (2018), presento la investigación titulado calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00077-2011-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes 2018. En la parte metodológica indica que se trata de un estudio de tipo de investigación cuantitativa-cualitativa, además es un estudio de nivel exploratoria-descriptiva, diseño no experimental, transversal y retrospectiva, para su elaboración se usó el expediente que se indica en el título; el objetivo fue determinar la calidad de la sentencia en estudio; los resultados desplegaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Mejía (2018), presento la investigación titulado calidad de sentencia de primera y segunda instancia sobre infracción al derecho del trabajo (amparo) en el expediente N° 00112-2014-0-2501-SP-CI-01, del distrito judicial del Santa – Casma, 2018. En la parte metodológica indica que se trata de un estudio de tipo de investigación cuantitativa-cualitativa, además es un estudio de nivel exploratoria-descriptiva, diseño no experimental, transversal y retrospectiva, para su elaboración se usó el expediente que se indica en el título; y el objetivo fue determinar la calidad de la sentencia en estudio; los resultados fueron: que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencias de primera instancia fue de rango muy alta respectivamente; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, ambas fueron de rango muy alta.

Rosemberg (2018), presento la investigación titulado calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario (Proceso de Amparo), en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo, 2018. En la parte metodológica indica que se trata de un estudio de tipo de

investigación cualitativo, además es un estudio de nivel exploratorio-descriptivo, diseño no experimental, transversal y retrospectivo, para su elaboración se usó el expediente que se indica en el título; y el objetivo fue determinar la calidad de la sentencia en estudio; los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango muy alta, mediana y mediana; mientras que, las pertenecientes a la sentencia de segunda instancia fueron: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

2.1.2. Investigaciones libres

Iglesias (2016), en su investigación descriptivo y explicativo titulada “Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco”, ejecutando un análisis Jurídico emperico referente al tema en estudio; al concluir el estudio formuló 4 conclusiones entre ellos los siguientes:

1) Ha concluido que el precedente vinculante Huatuco trasgrede el Derecho a la permanencia laboral de aquellos obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N.º 728º –Ley de Competitividad y Productividad Laboral, según refieren los expertos que conocen el Derecho Laboral, como también lo demostraron las sentencias que fueron analizadas de las cuales se obtuvieron fallos muy favorables para el obrero de los cuales se tuvo que ordenar la reposición laboral, que posteriormente estas sentencias fueron declaradas nulas; todo lo que fue actuado empezando desde la calificación, lo cual generó en gran magnitud un numeroso desempleo masivo de todos los trabajadores. 2) sin duda queda en manifiesto la gran afectación al Derecho a la igualdad y a la no discriminación ya que en una primera disposición este mismo precedente fue de aplicación para todos los obreros del régimen laboral privado que prestaran servicio al Estado, excluyendo a las entidades privadas en las cuales ya se había desconfigurado la desigualdad.

Arque (2017), en su investigación jurídico-descriptiva titulada “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002-2015”, Efectuando una crítica de los fallos emitidos por los Jueces que fueron seleccionados por muestreo no probabilístico; al concluir el estudio formuló las siguientes conclusiones: 1) Por haber

cumplido la fecha de vencimiento emitido mediante el contrato civil desnaturalizado que esto a la vez trae consigo la obligación de poder determinar causa del despido; 2) también por la fecha de vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que sin duda también crea la obligación de poder definir la causa del despido; 3) además por la terminación de convenio de prácticas desnaturalizado que concibe la responsabilidad de asumir causa de despido; 4) por impedir el regreso a su lugar originario de obrero de confianza; 5) por haber concluido el contrato CAS por la cual este es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato.

Garavito (2016), en su investigación descriptiva titulada “Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016”, se tomó de muestra una cantidad de habitantes en total suman a 25 obreros de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, como referencia a una muestra característica de la población seleccionada mediante la fórmula Fisher, con un grado de confianza en un porcentaje de 96%, al finalizar la investigación se arribó a las siguientes 1) (...) que de manera desproporcionada se aplica la indemnización para los obreros que cuentan con más de 8 años en la labor que desempeñan, y que es lamentable que el operador de justicia no podría otorgar más allá de lo que la ley determina. 2) que es lamentable porque se viene ocasionando un daño moral irreparable al obrero, acarreando con ello una lesión sentimental, afectiva y emocional, debido al cese abrupto puede traer consigo sufrimiento, angustia, que vienen reflejada en el estado moral de la persona y que eso es de difícil probanza y cuantificación; pero por sobre todo y el más importante se le ocasiona al obrero un gran perjuicio económico, debido a que su remuneración se ve recortada, afectando con ello el proyecto de vida que todo ser humano tiene cuando es despedido de manera arbitraria, el proyecto que se formuló queda truncado que este puede que sea a corto o largo plazo.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1 Procesal

2.2.1.1. La pretensión

2.2.1.1.1. Concepto

Es la manifestación de la voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona sea natural o jurídica se autoatribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo; es decir es la aspiración que plantea el demandante, respecto a que su pedido se imponga y reconozca (Chanamé, 2012).

Carnelutti (citado en Peña, 2010) sostiene que la pretensión es la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio, además explica que aquella es un acto, no un poder, es algo que cualquiera hace, no que alguien tiene, es una manifestación de voluntad, uno de aquellos actos que se denominan declaración de voluntad. Si bien es cierto que la pretensión es así, “la declaración de voluntad en la que se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración” (p. 98)

2.2.1.1.2. Elementos

En razón a los elementos Quintero & Prieto (citados en Hinostroza, 2005) consideran a los siguientes:

2.2.1.1.2.1. Elemento subjetivo

Se entiende por tal los entes personales que figuran como titulares, aunque en grado diferente, de las conductas humanas significativas que lleva consigo toda pretensión procesal.

En toda pretensión procesal hay tres sujetos: el sujeto activo o persona que formula la pretensión; el sujeto pasivo o persona frente o contra quien se formula la pretensión, y el destinatario o persona ante quien se formula la pretensión. El pretensionante y el resistente son los sujetos coordinados de la pretensión; el juez es el sujeto supra-ordenado.

2.2.1.1.2.2. Elemento objetivo

En toda pretensión procesal tiene que existir, por fuerza, un *quid sustancial*, como centro al cual se refieran los sujetos y las actividades que despliegan los sujetos de la pretensión. Toda pretensión recae sobre un bien determinado y tiene por objeto un elemento no personal, de derecho sustancial, que idealmente se configura como susceptible de constituir el objeto de una relación jurídica sustancial. El objeto es lo pedido, lo reclamado.

2.2.1.1.2.3. La actividad

Está constituida por el hecho de que los titulares de la pretensión, al ocuparse del objeto de la misma, determinan con su conducta una modificación de la realidad.

Doctrinariamente se predica que es una declaración de voluntad con un significado peculiar y propio: el de contener una petición fundada para ser debatida entre los sujetos que en ella intervienen y acerca del objeto sobre el cual recae.

2.2.1.1.2.4. La causa petendi

La razón de derecho de la pretensión es la afirmación de la conformidad de la pretensión con el derecho objetivo. Es la afirmación de tutela que el orden jurídico concede al interés del cual se exige su prevalecimiento; de un interés que se afirma como derecho. La afirmación de conformidad con el derecho sustancial supone distinguir en la razón dos elementos: los motivos que son los hechos jurídicos que sostiene la pretensión, y las conclusiones, indicación de los efectos correspondientes.

2.2.1.1.3. Pretensiones planteadas en el proceso examinado

Dentro de las pretensiones planteadas en el proceso por parte del demandante contra la empresa demandada son las siguientes:

1. Pago de indemnización según la ley con motivo de haber sido despedido de forma arbitraria.

En tanto la empresa demandada considera que se le debe declarar improcedente la demanda por indemnización por despido arbitrario, alegando que el trabajador tenía contrato de trabajo vigente, siendo un trabajador con contrato a plazo fijo; además plantean una excepción de caducidad alegando que el plazo para accionar en casos de

despido arbitrario transcurrió en exceso y por tanto el derecho del trabajador ya ha caducado. (Exp. 00855-2017-0-1706-JP-LA-02)

2.2.1.2. Los puntos controvertidos

2.2.1.2.1 Concepto

Los puntos controvertidos representan o grafican el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, permiten al juzgador establecer cuáles serán los medios probatorios necesarios para resolver el conflicto de intereses rechazando aquellos que no cumplen los requisitos (Oviedo, 2009)

2.2.1.2.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado

Los puntos controvertidos en el proceso examinado consisten en primer lugar determinar la existencia del despido, posteriormente determinar si el despido fue arbitrario, luego determinar si corresponde indemnizar por despido arbitrario, después determinar de ser el caso el monto por dicho concepto, más los intereses legales. (Exp. 00855-2017-0-1706-JP-LA-02)

2.2.1.3. El proceso laboral

2.2.1.3.1. Concepto

El proceso es un conjunto de actos sistematizados ordenados llamados actos procesales y realizados por el Juez, las partes y los terceros legitimados, a fin de resolver un conflicto de intereses o para eliminar una incertidumbre jurídica (Infantes, 2009).

Gamarra (citado en Academia de la magistratura del Perú, 2010) asevera que se entiende por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

2.2.1.4. Proceso abreviado laboral

2.2.1.4.1. Concepto

Legis (2007) La doctrina nacional ha definido al proceso abreviado como aquel que por la naturaleza de las pretensiones incoadas se desarrolla en un plazo más reducido que el proceso ordinario, teniendo como premisa la eliminación de los actos procesales innecesarios y la concentración de otras, lo que la estructura de este proceso está bajo la audiencia única, ya que se base en el principio de celeridad procesal. (p. 495).

Es un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a las cuales la ley no les otorga una vía procesal propia. La importancia de este procedimiento radica en el hecho que a través de él se tramita la gran mayoría de causas laborales que interpongan. (Anacleto, 2015, p. 743)

Comparando la Nueva Ley 29497 y la Ley anterior 26636 se tiene lo siguiente:

Ugarte (2010) refiere que este tipo de proceso es la reducción de emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en el que el juez admite la demanda se cite a las partes para que se asistan a la Audiencia de Conciliación, en un plazo no mayor de 20 a 30 días hábiles. Asimismo, se ordenará al demandado para que se presente a la Audiencia con su escrito de contestación de la demanda. Con lo cual se modifica el esquema anterior en el cual el demandado tenía que contestar la demanda por escrito en el plazo de 10 días, luego de ser notificado. Este cambio significa la observación del Principio de Celeridad. Este proceso tiene dos audiencias: La de conciliación y la de juzgamiento

Este proceso se caracteriza por reducir la cantidad de los actos procesales únicamente a los que sean necesarios para lograr los fines del proceso, buscando así hacer realidad los principios de concentración, celeridad y economía procesal, todo ello dirigido a resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible. Concentra en una sola Audiencia tanto la Conciliación como el Juzgamiento, lo que en el proceso ordinario laboral se produce en dos audiencias. Precisamente por la estructura concentrada del proceso abreviado laboral es que se genera una desigualdad que resulta contraria a los

fundamentos mismos del nuevo proceso laboral que persigue no sólo una justicia célere y eficaz sino a través de un instrumento que garantice que su acceso sea en condiciones de igualdad, en cuyo seno las desigualdades sociales o económicas no hagan inviable el logro de la justicia (Angulo y Córdoba, 2014)

2.2.1.4.2. Principios aplicables

Según Plá (citado en Arévalo, 2008) los enumera de la siguiente manera:

2.2.1.4.2.1. El principio protector.

Parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil, frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra.

2.2.1.4.2.2. El principio de igualdad.

Este principio consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, especifica que no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

2.2.1.4.2.3. Principio de irrenunciabilidad.

Este principio niega la validez jurídica de todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, lo que busca evitar este principio es que por parte del empleador use determinadas condiciones lesivas hacia los derechos laborales del trabajador. Es necesario destacar que este principio opera siempre y cuando haya una manifestación expresa por parte del trabajador en abandonar un derecho a través de una decisión unilateral ya sea por desconocimiento o por falta de capacidad negociadora.

2.2.1.4.2.4. Principio de la primacía de la realidad

En este principio de presentarse ciertas discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros. Por aplicación de este principio los documentos donde conste la celebración de cualquier naturaleza de contrato, no tienen más que un valor probatorio de presunción el que pueden perderlo, si a verificarse en la práctica que dichos documentos sirvieron para fraude o

simulación a eludir el cumplimiento de la legislación laboral; en este caso se deberá declarar la existencia de un contrato de trabajo y reconocer al trabajador los derechos que le corresponden con arreglo a ley.

2.2.1.4.2.5. Principio de continuidad.

Este principio parte de la base que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción. (pp. 116-135)

Monesterolo (2018) refiere que “El principio de continuidad o estabilidad se refiere al derecho que tiene toda persona trabajadora a conservar el empleo hasta la jubilación o pérdida permanente de la capacidad laboral, mientras no surja alguna causa de terminación del contrato de trabajo” (p. 26)

Como también tenemos los principios del derecho procesal del trabajo, conforme al Art. I del Título Preliminar de la ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo, que acogen los principios que dan fundamento al proceso laboral haciendo mención expresa mención a los siguientes:

2.2.1.4.2.6. Principio de inmediación

Legis (2007) afirma que “Consiste en la presencia del juzgador –sin intermediarios- en determinados actos procesales. La participación activa de la persona del juez coadyuva a garantizar su conocimiento directo de las pretensiones de las partes y de los actos probatorios” (p. 476).

El principio de inmediación exige la relación directa del juez con las partes y los elementos de prueba que él debe valorar para formar su convicción. La importancia de la inmediación en el sistema oral se entiende cuando las partes aportan sus alegaciones de hecho y sus ofrecimientos de prueba deben producirse directamente, frente y ante el Tribunal, procurándoles la identificación física del juez, su presencia, hasta el punto de

considerarse viciada una tramitación si el juez no la presencia directamente (Romero, 2012)

2.2.1.4.2.7. Principio de concentración.

“Se trata de reducir el número de actos procesales sin limitar la actuación de las partes ni menoscabar sus derechos” (Legis, 2007, p. 476).

Este es otro postulado organizativo de carácter formal, pues los trámites procesales deben evitar la dispersión. Por eso, las actuaciones procesales tienen su debido momento y no pueden incorporarse incidentes con posterioridad. Este postulado busca evitar que el procedimiento regrese a la actuación de pruebas continuamente y que se dilate tanto que al final no cumpla su rol eficaz (Arce, 2013).

2.2.1.4.2.8. Principio de celeridad.

Legis, (2007) manifiesta que:

El proceso además de buscar la solución justa de la controversia, busca su solución pronta, dado que lo que se discute en la mayoría de los casos es el monto de determinados conceptos remuneratorios o beneficios o beneficios sociales que constituyen la fuente de sustento del trabajador y sus familiares. (p. 476)

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. (Gamarra, s/f).

2.2.1.4.2.9. Principio de veracidad

Al interior del procedimiento se manejan dos niveles de verdad, una formal, conformado por lo que las partes le presentan al juez, y el otro real, que toca al juzgador dilucidar del análisis de las circunstancias y del mérito de las pruebas (Legis, 2007, p. 476).

Como lo señalan Vinatea y Toyama (citado en Sánchez, 2019), en virtud a este principio

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

2.2.1.4.2.10. Gratuidad procesal.

Legis, (2007) al respecto considera que:

La gratuidad procesal para el trabajador en el ordenamiento procesal asume que el trabajador no cuenta con recursos económicos y actúa judicialmente urgido por requerimiento de tipo alimentario. Con tal argumento, establece la gratuidad del procedimiento laboral para los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos, siempre que el petitorio no exceda de 70 Unidades de Referencia Procesal (70 URP) (p. 476).

Haciendo una comparación con la nueva Ley N° 29497 en el Art. 1 se tiene que se implementó como principio rector el principio de oralidad seguido de los otros principios que ya contaba la ley anterior, en ese sentido:

2.2.1.4.2.11. Principio de oralidad.

Dentro de los atributos propios de la oralidad, desde su sencillez hasta la exigencia de la concentración y continuación, hacen que el sistema sea más eficiente para aproximarnos en un mayor grado a la verdad real, en un procedimiento escrito se prolonga en el tiempo y se complica con formalismos estériles (Gamarra, s/f)

Desde el punto de vista general, el efecto de una audiencia oral en la que cada uno de los participantes cumplan a cabalidad su rol debiera tener como justo razonamiento una sentencia oralizada en los 60 minutos subsiguientes y permitir que pueda ser apelada en ese acto (Puente, 2015).

2.2.1.4.2.12. Principio de economía procesal.

Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso. Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales. (Puente, 2015).

2.2.1.5. La audiencia única

2.2.1.5.1. Concepto

Se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden (Ugarte, 2010).

2.2.1.5.2. Contenido de la audiencia única en el proceso laboral

Se llevo a cabo en una sesión, conforme se advierte del Acta de folios. ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y dos, llevándose con ambas partes procesales, no se llegó a propiciar la conciliación, dado que las partes mantuvieron sus posiciones , luego se expuso los argumentos de la pretensión de la parte demandante y de la demandada, sustentando su teoría del caso, el cual se inició con los alegatos de apertura, se fijó los puntos materia de controversia , se admitió y actuó los medios de prueba, se expuso los alegatos finales de ambas partes procesales , refiriéndose el fallo para darlo a conocer en la fecha próxima , situación que se comunicó en el acto. (Exp. 00855-2017-0-1706-JP-LA-02)

2.2.1.6. Los sujetos del proceso

2.2.1.6.1. El Juez

Chanamé (2012) afirma que “Es la persona investida de autoridad jurisdiccional, quien decide un proceso la solución que debe dar al litigio planteado. Es quien en representación del estado, resuelve los conflictos suscitados entre los particulares” (p. 359).

2.2.1.2.2. Las partes

2.2.1.2.2.1. El trabajador

El trabajador es toda persona que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico. En el concepto jurídico-laboral, es trabajador la persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (Fernández, 2014).

2.2.1.2.2.2. El empleador

El empleador o empresario es parte necesaria de la relación laboral, ya que es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salarios. Ambos, empresario y trabajador, representan dos centros de intereses distintos que se corresponden mutuamente. Intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato. El empresario laboral es todo aquel que da trabajo, que recibe en provecho propio la prestación de servicios de un trabajador, y se convierte, por este solo hecho, en sujeto del contrato de trabajo (Fernández, 2014).

2.2.1.7. La prueba

2.2.1.7.1. Concepto

Gutiérrez, (2007) afirma que:

La prueba es el instrumento a través del cual se lleva a cabo la determinación de los hechos que sirven de base operativa al proceso civil. Este concepto pone de manifiesto dos cuestiones fundamentales a tomar en consideración a la hora de referirnos a la prueba: en primer término, el hecho de que se trata en todo caso de una actividad de parte que, salvo contadísimas excepciones, no puede ser introducida en el proceso por el Juez. Son los propios litigantes los que, como ya veremos, están sujetos a la carga de alegar y probar los hechos que más convengan a su interés. En segundo término, resulta incuestionable que la prueba está dirigida al Tribunal, con el objetivo de proporcionarle una verdad operativa, buscando en este orden de cosas, dejar fijos como ciertos una serie de hechos en la resolución final del pleito. (p. 219)

2.2.1.7.2. El objeto de la prueba

El objeto de la prueba está constituido por aquellos hechos que guarden relación con la

tutela judicial que pretenda obtenerse en el proceso. La prueba versa sobre las afirmaciones que las partes realizan acerca de cómo se han producido unos acontecimientos concretos (Gutiérrez, 2007).

Además el objeto de la prueba en sentido abstracto se refiere a aquellas realidades que objetivamente, sin atender a un proceso en concreto, pueden ser probadas. El objeto de la prueba, en concreto, se refiere a las realidades que deben probarse en un proceso para que sea atendida la petición de una de las partes. (Gómez, Planchadell, & Pérez, 2011, p. 84)

2.2.1.7.3. La carga de la prueba

Hablar de carga de la prueba nos permite hacer referencia a diferentes cuestiones. En efecto, bajo dicha denominación tienen cabida dos fenómenos que, aunque conectados, son independientes, por cuanto los sujetos afectados y los momentos procesales en los que adquieren relevancia son diferentes. Por un lado las partes que intervienen en el proceso se deben atener a estas reglas en la fase probatoria, ya que son las que les informan, en primer lugar, de que son ellas las que tienen la responsabilidad de aportar las pruebas como consecuencia de la supremacía del principio de aportación y en segundo lugar, de cuáles son los hechos que cada una de ellas tiene que probar, es decir acreditar para que la expectativa de obtener una sentencia favorable se haga efectiva. (Fernández, 2006)

Abordar este tema significa preguntarse quién debe probar, es decir, cuál de las dos partes en conflicto debe aportar la prueba. Sea cual fuera la respuesta, la carga de la prueba es la obligación impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos.

La carga de la prueba no siempre se distribuye entre demandante y demandado, si no que en algunos casos se concreta en principios. Así con conocidos los aforismos clásicos como “actore non probante, reus est absolvendus” (si el actor no prueba hay que absolver al reo).

Se puede decir que de acuerdo a la regla general corresponde al demandante probar los hechos expuestos en su demanda. De no hacerlo, se declara infundada su pretensión. En cambio, de conformidad con la inversión de la carga de la prueba, corresponde al demandado desvirtuar las aseveraciones del demandante. Si no lo hace, se dará la razón al actor. (Romero, 2012, pp. 195-196)

Si bien es cierto el principio protector del Derecho del Trabajo lo que busca es equilibrar el predominio del empleador; siendo el demandante la parte débil del proceso, en ese sentido según el criterio “*in dubio pro operario*”, se aplica la norma más favorable y la condición más beneficiosa con el amparo preferente al trabajador (Herrera, s/f).

No basta afirmar los hechos sustentatorios de la pretensión, si no hay que acreditarlos si se quiere que ella sea amparada por el juez. La carga de la prueba importa no solo ofrecer el medio o los medios probatorios para demostrar la veracidad de los hechos alegados, si no actuados en observancia de las normas previstas por el ordenamiento jurídico procesal. Claro está que la obligación procesal de probar hechos tiene que ver con los hechos alegados, con las limitaciones anotadas respecto a determinados hechos también alegados pero que no requieren de probanza, como los hechos públicos y notorios, los hechos presumidos por la ley como ciertos, los hechos admitidos como ciertos por ambas partes, etc. (Carrión, 2007).

2.2.1.7.4. El principio de la valoración conjunta

Borja (2003) manifiesta que cuando termina toda la actividad probatoria destinada a la aportación surge una necesidad, evaluar esas pruebas aportadas al proceso, tomar la masa de pruebas y extraer conclusiones. Hay dos grandes sistemas y algunos subsistemas que han existido, en el campo de la valoración de la prueba, para extraerle al material probatorio un poder de demostración y saber si el material es idóneo para fijar los hechos procesalmente, con el tipo de certeza y exigencias que la ley para cada caso señala.

Romero (2012) afirma que:

En todo proceso lo que se prueba son los hechos. Los medios para lograr tal fin son los elementos probatorios, los mismos que deben guardar una estricta relación con los hechos que se desean probar y que son valorados por el juez. Tal valorización consiste en encontrar el mérito o poder de dichos elementos probatorios que le otorguen al juez la certeza de la realidad en el momento que resuelve una causa. (p. 217)

Según Couture (citado en Romero, 2012) considera que el tema de valoración de la prueba busca una respuesta para la pregunta ¿Qué eficacia tienen los diversos medios de prueba

establecidos en el derecho positivo? Luego, añada ya no se trata de saber que es la prueba, ni sobre qué debe recaer. Lo que interesa, al respecto de la valorización de la prueba, es determinar cómo gravitan y que dominio tienen los distintos medios de prueba, sobre la decisión o sentencia que el magistrado debe expedir.

2.2.1.8. La sentencia

2.2.1.8.1. Concepto

“Parte última del proceso judicial, por la cual el juez debe resolver con relevancia jurídica el conflicto de intereses, aplicando con criterio lógico el derecho que corresponde a cada caso concreto para la resolución de la controversia” (Chanamé, 2012, p.539).

Romero (2012) al respecto menciona que:

La sentencia debe analizarse en un doble aspecto: como acto jurídico procesal y como documento en el cual aparece el mismo. Como acto, la sentencia emana de los magistrados para decidir las causas o controversias sometidas a su decisión. En tanto que, como documento, la sentencia es la pieza escrita que contiene el texto de la decisión emitida.

La NLPT, en relación al contenido de la sentencia, establece que el juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia (Art. 31°). Luego la ley hace hincapié en que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. (p. 232)

La sentencia es la parte culminante y última, sin duda la más importante, en toda clase de procesos y especialmente en el juicio laboral que se sustenta ante la jurisdicción del trabajo. Además, es quien pondrá fin al litigio en primera instancia; contendrá decisiones expresas, positivas y precisas; recaerá sobre las cosas litigadas en la manera en que hubiesen sido demandadas, en ella se absolverá o condenará al demandado. Cuando la sentencia es conocida por las partes, demandante y demandado, y ninguna de ellas ha interpuesto el recurso de apelación, la sentencia queda ejecutoriada y asume la condición de cosa juzgada. En tal caso, la sentencia tendría que ejecutarse por intervención y

mandato del juez de la causa, es decir, comenzar a cumplir lo mandado en ella (Villalpando, 2017).

2.2.1.8.2 La estructura de la sentencia

2.2.1.8.2.1 La parte expositiva

“En esta parte se asume lo que resulta de autos tales como la interposición de la demanda y su contestación; la tramitación del proceso, declarando que se ha seguido el juicio por sus debidos trámites” (Chanamé, 2012, p. 539).

Rioja (2017) sostiene que:

La parte expositiva tiene por finalidad la individualización de los sujetos del proceso, las pretensiones y el objeto sobre el cual debe recaer el pronunciamiento.

Constituye el preámbulo de la misma, contiene el resumen de las pretensiones del demandante y del demandado, así como las principales incidencias del proceso, como el saneamiento, el acto de la conciliación la fijación de puntos controvertidos, la realización del saneamiento probatorio y la audiencia de pruebas en un breve resumen si ella se hubiere llevado a cabo. Ello implica que solamente encontremos los principales actos procesales realizados durante el desarrollo del proceso, mas no actos meramente incidentales que no influyen o tienen importancia en el mismo; así, como ejemplo, no encontraremos el escrito de una de las partes solicitando variación de domicilio procesal o cambio de abogado u una nulidad o rectificación de resolución.

2.2.1.8.2.2. La parte considerativa

Es la que está guiada por la motivación, debe guiarse por la legalidad e imparcialidad, supone que el juez investiga dentro de los actuales respecto a los hechos; si los que pueden incidir en el resultado han sido o no probados entrando al examen de la prueba y determinar si los hechos son protegidos por el derecho positivo (Chanamé, 2012).

En Chile, Guzmán (1996) asevera que la parte considerativa:

Es la parte más importante de la sentencia, pues en ella se desarrollan las reflexiones y se indican los preceptos legales o de equidad que se tendrán en consideración para que se acceda a lo pedido o para que se deniegue; para que se condene o se absuelva; además al redactarla el juez se introducirá en el mundo de la lógica y de la razón. Mediante el raciocinio, desarrollará su pensamiento y surgirán sus conclusiones. La reflexión conduce

hacia el apaciguamiento y hacia la tranquilidad de las partes, lo que se produce al entender ellas las razones que tuvo en cuenta el juez para sentar su decisión. (p.81)

2.2.1.8.2.3. La parte resolutive

Es también conocido como el fallo la cual se debe señalar el derecho controvertido, condenando o absolviendo al condenado, en todo o en parte. En cualquier situación debe ser expresa y clara, la ambigüedad es un elemento de nuevas controversias (Chanamé, 2012).

Rioja (2017) sostiene que viene a ser el convencimiento a lo que el juez ha llegado luego del análisis de lo actuado en el proceso que se expresa en la decisión en la que se declara el derecho alegado por las partes, precisando en su caso el plazo en el cual deben cumplir con el mandato salvo sea impugnado, por lo que los efectos de esta se suspenden. Accesoriamente encontramos otras decisiones que puede tomar en juez en la sentencia como lo es el pronunciamiento respecto de las costas y costos a la parte vencida. Asimismo, el pago de multas y de los intereses legales que pudiera general en su caso algunas materias. Finalmente, el complemento de la decisión o el que permite su ejecución como lo es disponer oficiar a alguna dependencia para que ejecute su fallo.

2.2.1.8.3. El principio de motivación

2.2.1.8.3.1. Concepto

La motivación de las decisiones judiciales está configurada por las causas psicológicas que determinan la decisión la cual el juez mediante su raciocinio valora, además, así como por las razones de hecho y de derecho en que se sustenta ella. Para algunos es equivalente a fundamentación clara y precisa, y en virtud a ello se dice que la motivación es la fundamentación fáctica y jurídica de la decisión judicial. Es decir, en una sentencia el Juez desarrolla una argumentación coherente, a la manera de un proceso que comienza con la formulación del problema y termina con una respuesta. El Juez debe motivar o justificar su sentencia a través de la formulación de argumentos y mostrar de esta manera que la decisión que toma es justa (Ticona, 2008).

2.2.1.8.3.2. La motivación fáctica

A pesar de ser una verdad incuestionable la necesidad y exigencia de motivar las resoluciones jurisdiccionales, la cultura de la motivación aún encuentra resistencia en el ámbito de la prueba. Si valorar la prueba consiste en determinar si las afirmaciones introducidas en el proceso a través de los medios de prueba pueden entenderse verdaderas (o probables en grado suficiente), es decir en determinar su correspondencia con los hechos que describen, entonces es necesaria la motivación, la explicitación de las razones que apoyan las verdades de esas afirmaciones, entonces es necesaria la motivación de las razones que tiene que ver con el elemento fáctico (Franciskovic, 2017).

2.2.1.8.3.3. La motivación jurídica

Es uno de los requisitos exigidos para garantizar que la motivación del juicio se encuentre fundada en derecho; la necesidad de que la justificación del juzgador constituya una aplicación racional del sistema de fuentes de nuestro ordenamiento; que la justificación de la decisión respete y no vulnere derechos fundamentales; y que la motivación establezca una adecuada conexión entre los hechos y las normas (Franciskovic, 2017).

Ledesma (2017) citando a una sentencia emitida por el tribunal constitucional sobre la motivación de las sentencias define que:

El derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos jurisdiccionales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente según los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, (incongruencia activa). El incumplimiento total de dicha obligación, es decir el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC) (p. 15)

2.2.1.8.4. El principio de congruencia

2.2.1.8.4.1. Concepto

En general, la congruencia es la correlación que debe existir entre la sentencia y el objeto del pleito, y conlleva que la sentencia deba resolver, todas y sólo, las pretensiones oportunamente planteadas por las partes, de manera que no puede otorgar más ni cosa

distinta de lo pedido. (Gutiérrez, 2007, p. 276)

2.2.1.8.5. La claridad

2.2.1.8.5.1. Concepto

“Claridad significa fácil comprensión, de modo que de la mera lectura de la sentencia se deduzca de inmediato lo resuelto, sin necesidad de deducciones mentales, evitando pronunciamientos contradictorios que produzcan confusión o duda sobre su contenido” (Gutierrez, 2007, p. 275).

2.2.1.9. Medios impugnatorios

2.2.1.9.1. Concepto

Como bien señala Infantes (2009) que: “Los medios impugnatorios son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial, de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o por un error” (p. 4).

Núñez (2016) afirma que:

El objetivo principal de los medios impugnatorios es dotar a los litigantes de una herramienta que les permita advertir errores o nulidades y solicitar que el órgano competente los corrija. Evidentemente, como ha advertido a PRIORI, la existencia de los medios impugnatorios no garantiza que los procesos judiciales serán resueltos sin error, ello en la medida que el medio impugnatorio será resuelto igualmente por un ser humano, que podrá también equivocarse. Sin embargo, se considera que la pluralidad de instancia disminuye la posibilidad de injusticia como consecuencia del error judicial.

Desde un punto de vista general se puede describir que tiene por finalidad el control de la regularidad de los actos procesales, y específicamente tiene por objetivo controlar la actividad de los jueces, fundamentalmente den sus resoluciones. Además, es importante señalar que la impugnación se ha establecido como un acto controlador, como un remedio de los actos procesales ya producidos, cuando estas sean el resultado de una actividad indebida, ilegítima (Carrión, 2007).

Por lo general el concesorio de los recursos impugnatorios suspende la eficacia de la

decisión judicial cuestionada; sin embargo, para evitar el uso abusivo de su ejercicio se han establecido mecanismos procesales como son los plazos, la exigencia de la legitimidad de quien impugna, las tasas, etc. Tampoco se admite que el concesorio de recurso este librado a voluntad del juez, pues este tiene que sujetarse a las reglas legales establecidas. También es importante señalar que los medios impugnatorios se deben de entender como mecanismos de saneamiento procesal, ya que tienen como misión evitar los errores que pueden suscitar asimismo las arbitrariedades del juzgador en la sustanciación del proceso, propiciando con ello decisiones legales y justas (Carrión, 2007).

2.2.1.9.2. Fundamentos

Núñez (2016) asevera que nuestro sistema procesal divide los medios impugnatorios en dos grandes categorías y son:

2.2.1.9.2.1. Los remedios

Estos pueden formularse contra actos procesales no contenidos en resoluciones. En el Perú se admiten los siguientes remedios:

2.2.1.9.2.1.1. La oposición

Es a la vez un remedio y una cuestión probatoria. Permite cuestionar determinados medios probatorios (declaración de parte, exhibición, pericia, inspección judicial y medios probatorios atípicos), con el propósito de que éstos no sean incorporados al proceso. (p. 15)

2.2.1.9.2.1.2. La tacha

Es también una cuestión probatoria; su objeto es cuestionar la validez de determinados medios de prueba (testigos, documentos y medios probatorios atípicos).

2.2.1.9.2.1.2. La nulidad.

Puede solicitarse como remedio contra actos procesales no contenidos en resoluciones (por ejemplo, la nulidad de una notificación por encontrarse incompleto el documento que se pretende notificar) o contra resoluciones, siendo que en este último caso se

le considerará un recurso. En cualquier caso, la nulidad debe apoyarse en el error en la aplicación o en la inaplicación de normas de índole procesal (por ejemplo, el defecto en la motivación de una resolución). (Nuñez, 2016, p. 15)

2.2.1.9.2.1.3. Los recursos.

Son los medios impugnatorios destinados a cuestionar resoluciones, el CPC permite la interposición de los siguientes recursos:

2.2.1.9.2.1.3.1. La reposición.

Para Núñez (2016) “El recurso de reposición procede contra los decretos, con el propósito que el Juez los revoque” (p.16).

2.2.1.9.2.1.3.2. La aclaración. Por medio del recurso de aclaración es posible requerir al mismo Juez que aclare "algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella" (CPC, art. 406°). La aclaración también puede ser efectuada de oficio por el órgano jurisdiccional, pero en ningún caso debe alterar el contenido sustancial de la decisión. (Núñez, 2016, p. 16)

2.2.1.9.2.1.3.3. La corrección. - Este recurso permite solicitar al Juez que: Corrija cualquier error material que contenga la resolución emitida (por ejemplo, un error de suma en una liquidación de beneficios sociales); o complete la resolución emitida pronunciándose sobre los puntos controvertidos que no hubiesen sido resueltos. (Nuñez, 2016, p. 16)

2.2.1.9.2.1.3.3. La apelación.

Es el medio impugnatorio más utilizado y el que permite el acceso al derecho a la doble instancia recogido por el numeral 6 del artículo 139° de nuestra Constitución. El recurso de apelación permite que el órgano jurisdiccional superior examine una resolución que ha producido agravio por haber incurrido en error de hecho y de derecho. Cuando el error alegado es de índole procesal, se entiende que el recurso de apelación incluye el de nulidad. (Nuñez, 2016, p. 17)

2.2.1.9.2.1.3.4. La queja. El recurrente puede presentar un recurso de queja para cuestionar la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o que lo concede con efecto distinto al solicitado. La apelación y la queja son conocidas por el superior jerárquico del Juez que dictó la resolución impugnada. (Nuñez, 2016, p. 17)

2.2.1.9.2.1.3.4. La casación.

Conforme a lo declarado por el artículo 384° de nuestro CPC, "el recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia". Luego de la reforma procesal introducida en mayo de 2009, que influyó también en el texto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el recurso de casación se ha limitado a dos causales: 1. La infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada y 2. El apartamiento inmotivado del precedente judicial. (Nuñez, 2016, p. 17)

2.2.1.9.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.9.3.1. Recurso de apelación.

Es uno de los mecanismos de impugnación más utilizados no sólo en el plano laboral, sino a nivel del Poder Judicial. A través de este recurso se revisa tanto los errores in iudicando (hecho como de derecho), así como los errores in procedendo (formalidad de la resolución impugnada). El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que a éstos les produzca agravo, con el propósito de ser anulada si contiene algún error o vicio que invalida la resolución o con el fin de ser revocada, total o parcial, si de la evaluación de los elementos probatorios aportados al proceso y de la determinación del derecho aplicable al criterio del organismo superior resulta contrario al del juez inferior (Infantes, 2009).

En el proceso laboral son apelables todas las resoluciones que pueden de acuerdo al CPC, además es oportuno mencionar que la NLPT sí contiene un catálogo de resoluciones que no son susceptibles de apelación. Estas resoluciones son: La decisión del juez

de actuar una prueba de oficio y La decisión de suspender la ejecución de la sentencia referida a un recurso de casación interpuesto por alguna de las partes (Núñez, 2016, p. 20).

2.2.1.9.3.2. Recurso de casación

Según los autores Arévalo et al (2014) consideran que: “Es un medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual se busca lograr la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de los criterios jurisdiccionales” (p. 235).

Además Toyama (citado en Arévalo et al, 2014) considera que: el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario, que en rigor no da lugar a una instancia, por el cual el estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos, y de esta forma brindar seguridad jurídica a las partes y unificar los criterios jurisprudenciales.

2.2.1.9.4. Recurso formulado en el proceso examinado

En el proceso de apelación la empresa demandada considera que se le debe declarar improcedente la demanda por indemnización por despido arbitrario, alegando que existe contradicción por medio del Ad quo, ya que, en primer lugar, menciona que no ha precisado que actividad ha incrementado nuestra empresa: y en el siguiente párrafo refiere que solo se hace alusión a que se han incrementado las actividades inmobiliarias a través de sus nuevos proyectos residenciales, con lo cual, el propio Magistrado se ha la respuesta de que en realidad si existe justificación del contrato Modal por incremento me actividades. (Exp. 00855-2017-0-1706-JP-LA-02)

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. El contrato del trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Por el contrato de trabajo se entiende aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada subordinación o dependencia de la segunda y mediante remuneración. Es decir el contrato de trabajo es el acto jurídico por medio del cual dos personas se obligan a la prestación de un servicio personal de carácter subordinado y a pagar un salario por ello (Marcucci, 2005, p. 41).

Toyama y Vinatea, (2015) afirman que:

Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación, goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (p. 13)

2.2.2.1.2. Características

El contrato de trabajo denota una serie de características que lo diferencian un tanto de los contratos civiles, en referencia a ello Haro (2010) considera que:

- a) **Es consensual.** Porque significa que el contrato se perfecciona con mero consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como en derechos.
- b) **Es sinalagmático.** Porque las partes convienen en prestaciones recíprocas. Los trabajadores se obligan a realizar un trabajo convenido y los empleadores se obligan a pagar una remuneración estipulada.
- c) **Es oneroso.** Porque procuran ventajas o beneficios a cada una de las partes intervinientes, así como también experimentan un sacrificio por la prestación que cumple cada uno de ellos. La onerosidad determina un equilibrio entre prestación y contraprestación.
- d) **Es conmutativo.** Porque las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y suponen el pleno conocimiento de las obligaciones y derechos, tanto por la parte del trabajador como del empleador.

- e) **Es de tracto sucesivo.** Porque estos contratos no son de ejecución instantánea, sino que son de ejecución continuada o periódica. Se diferencian de los primeros porque estos se agotan mediante una sola prestación, como es el caso del contrato de compra-venta. El contrato de trabajo se ejecuta en forma continua sin interrupción.
- f) **Es contrato no solemne.** Porque estos contratos no exigen la formalidad escrita, ya que su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico. El Art. 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TÚO del Decreto Legislativo N° 728, establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado, en forma verbal o escrita.
- g) **Es personal.** Porque la prestación que otorga el trabajador debe ser realizada personalmente, en razón a que su contratación se refiere a su capacidad técnica, a su experiencia, a su preparación, etc. La prestación del empleador es intrascendente en cuanto se refiere a su carácter personal, ya que generalmente son personas jurídicas las que actúan como empleadores. (pp. 93-95).

2.2.2.1.3. Elementos

Los elementos esenciales del contrato de trabajo para Toyama y Vinatea (2015) son tres y estos son:

1. La prestación personal de servicios.

Es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir es ejecutada como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero

2. La subordinación o dependencia.

Es el vínculo de sujeción que tiene el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad.

3. La remuneración.

Es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (p. 14)

Es importante poner de conocimiento que para Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez (2016) consideran que otro de los elementos importantes aparte de los antes ya

mencionados es la “Presunción de contrato a plazo indeterminado: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (p. 13).

El contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar servicios al empleador de manera personal y directa a cambio de una remuneración.

El vínculo de subordinación jurídica implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente sus labores, dictar órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (Tribunal Constitucional, Sentencia N° 04755-2007-PA/TC, 2008, fundamento 9)

2.2.2.2. Clases de contrato de trabajo

2.2.2.2.1. Otros contratos sujetos a modalidad.

Haro (2010) menciona que: Dentro de los otros contratos contamos con los siguientes.

- a) Régimen de exportación de productos no tradicionales.-** Este contrato se viene realizando desde 1968 con el Decreto Ley N° 22342, es un régimen especial para empleadores especializados en la exportación de productos no tradicionales, son aplicables en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- b) Zonas francas y otros regímenes especiales.-** La ley autorizó un régimen especial para empresas localizadas en las zonas francas, industrias o turísticas con las características casi iguales de los demás tipos de contratos sujetos a modalidad.
- c) Otros servicios sujetos a modalidad.-** La ley ha dejado abierta la posibilidad de que se pueda celebrar contratos por cualquier otra clase de servicios cuya naturaleza sea temporal o por el tipo de servicio que se presta. (p. 106)

2.2.2.2.2. Tipo de contrato de trabajo en el proceso examinado

En el contrato celebrado por el ex trabajador con la empresa demandada, se celebró un contrato de trabajo sujeto al régimen de exportación no tradicional (Exp. 00855-2017-0-1706-JP-LA-02)

2.2.2.3. Extinción del contrato de trabajo (Legislación comparada)

2.2.2.3.1. Concepto

Vázquez (2008) al respecto manifiesta, hay situaciones que: “Por sí mismas (muerte del trabajador, etc.), producen la disolución de la relación contractual o habilitan a algunas de las partes para declararla (sea que esa actitud genere la obligación de preavisar y abonar indemnizaciones)” (p.553).

2.2.2.3.2. Extinción que atañen al trabajador

Dentro de las extinciones que tienen que ver con el trabajador según Vázquez (2008) son:

- a) **Decisión propia.**- son las voluntarias, renuncia y abandono del cargo
- b) **Incumplimiento** (injuria despido directo).- debe tenerse en cuenta que el despido directo que declara el empleador a causa del incumplimiento del trabajador, es una medida grave que excluye a este de la comunidad de trabajo, por lo cual lo obliga a buscar otro empleo u ocupación. De acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia se requiere que la sanción este en proporción con la falta cometida y haya sido adoptada con cierta coetaneidad – principio que corresponde a la obligación de actuar de buena fe.
- c) **Incapacidad o inhabilidad sobreviniente.**- la relación contractual imponer el cumplimiento de obligaciones, la imposibilidad de satisfacer tales obligaciones u otras compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador puede ser causal de su extinción. Un hecho sobreviniente impone la imposibilidad de su cumplimiento.
- d) **Estar en condiciones de obtener jubilación ordinaria.**- no obstante la vocación de continuidad de la relación de trabajo, ello supone que el empleado esté en condiciones de cumplir con su débito, es decir en perfectas condiciones para cumplir con su trabajo. Pero con el paso del tiempo el empleado ve reducidas sus posibilidades de realizar plenamente su actividad habitual, en esa situación el empleador puede intimar realice sus trámites pertinentes.
- e) **Muerte.**- dada la índole de la relación laboral y el carácter personal debida por el empleado, la muerte de este produce ipso facto, la extinción del contrato. (pp. 562-575)

2.2.2.3.2 Extinción del contrato laboral

2.2.2.3.2.1. Concepto

El empleador puede despedir justificadamente al trabajador por causales que estén relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador. Pero para que el trabajador se encuentre dentro de los límites previstos para el despido, deberá cumplir los siguientes requisitos: a) El trabajador debe laborar cuatro o más horas diarias en promedio y b) debe haber superado el periodo de prueba respectivo. De verificarse estas condiciones, debe respetarse el principio de legalidad en el despido. La cual supone que la causal de despido debe de encontrarse expresamente establecidas en las normas legales; y por otro lado debe de comprobarse la falta cometida o causal que se le imputa al trabajador. (Toyama y Vinatea, 2011, pp. 349-350)

2.2.2.3.2.2. Causales de despido justificado por parte del empleador

- 1.** El empleador puede despedir al trabajador por disminución de la facultad física y mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus labores. La cual significa que el trabajador ya no puede desempeñar la labor para la cual ha sido contratado. La cual esta causal de despido puede estar plenamente certificada por EsSalud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio de Médicos del Perú, y debe ser solicitada por el empleador, lo cual es causa justa para el despido (Toyama y Vinatea, 2011) .
- 2.** Asimismo es causal de despido, cuando el trabajador tenga un rendimiento deficiente. Esta causal es similar a la anterior, pero en este caso el rendimiento del trabajador debe de ser analizado en relación con el rendimiento del resto de los trabajadores promedio (Toyama y Vinatea, 2011).
- 3.** Por último el empleador podrá despedir si se niega a someterse a exámenes médicos previamente convenidos o establecidos por Ley de manera injustificada, esto se produce sobre todo cuando la labor a desempeñar es necesario que se practiquen este tipo de exámenes a los trabajadores (Toyama y Vinatea, 2011)

2.2.2.3.2.3. Formalidades para un despido justificado

Toyama y Vinatea (2011) aseveran que:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes entregarle una carta en donde se le impute la falta grave (llamada usualmente de “preaviso” de despido) por escrito y otorgarle un plazo no menor de seis días naturales para que puede defenderse por escrito de los cargos que se le formulen, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, o un plazo de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Vencido el plazo establecido, si no realiza su descargo el trabajador, el empleador inmediatamente deberá cursar la carta de despido, en la que debe indicar el modo preciso la causa de este y la fecha del cese. (pp. 354-355)

2.2.2.4. Despido

2.2.2.4.1. Concepto

Gómez (2015) afirma que:

El despido constituye un acto jurídico unilateral, reservado exclusivamente al empleador o quien fehacientemente hace sus veces y ejercitando sobre la base de su poder discrecional. Asimismo, es un acto causal por antonomasia, el que debe hallarse debidamente tipificado como causa grave de despido para que sus efectos se den plenamente. (p. 272)

El despido puede ser definido, en opinión de Elmer Arce (citado en Valderrama et al., 2016) como aquel acto unilateral y recepticio que contienen la voluntad extintiva de empleador, el cual, para su validez, debe ser comunicado por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la Ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador.

Valderrama et al., (2016) consideran las siguientes características en un despido:

- 1.** Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- 2.** Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, si no que él lo realiza directamente.

3. Es un acto receptivo, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

4. Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato (p.41)

2.2.2.5. Despido arbitrario

2.2.2.5.1. Concepto

Es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley, la legislación protege contra el despido arbitrario sólo al trabajador que labora cuatro o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada (La Torre, 2009).

a) Base de cálculo.

La remuneración que servirá de base para el pago de esta indemnización, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas, se tomara en cuenta el criterio establecido en la LCTS, (TUO del Decreto Legislativo N° 650, Ley de compensación por tiempo de servicios) indicado en el apartado V.3.2.2 del subcapítulo 7.4. Tratándose de trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en últimos seis meses anteriores al despido o durante el periodo laborado, si la relación laboral es menor a seis meses (Valderrama et al., 2016).

b) Montos de indemnización

El abono de la indemnización procede cuando han superado el periodo de prueba y su monto varía dependiendo del contrato si este es a plazo indeterminado o sujeto a modalidad.

1. Si el contrato es a plazo indeterminado.

El monto de indemnización es de una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios. La fracciones de año se abonan por dozavos y trintavos, según corresponda; el monto máximo 12 remuneraciones.

2. Contratos sujetos a modalidad.

Una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato. El monto máximo 12 remuneraciones

c) Oportunidad de pago de la indemnización.

La indemnización de despido arbitrario deberá abonarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese. De no ser así devengará intereses con la tasa laboral fijada por el Banco Central de Reserva. No procederá la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, a efecto por pago de indemnización por despido (Valderrama et al., 2016. pp. 46-47)

2.2.2.5.2. Otras formas de despido

En relación a las clases de despido Vicuña y Santos (2016) sustentan a los siguientes:

- a) **Despido directo.**- Es aquel despido que obedece a la decisión del empleado. El despido no se deduce ni se presume.
- b) **Despido indirecto.**- Es aquel despido que se produce por decisión del trabajador a consecuencia de actos de hostilización del empleador.
- c) **Nulidad de despido.**- Los supuestos de despido nulo importan casos graves de afectación a derechos de los trabajadores. Se trata de despidos lesivos de derechos fundamentales y, en algunos casos, se aprecia una represalia por el ejercicio del trabajador de determinados derechos.
- d) **Despido incausado.**- Se produce no sólo cuando se omite en la comunicación escrita señalar la causa del mismo, sino, igualmente, tendrá que incluirse en esta categoría a los despidos de hecho, a los que se refiere como un supuesto de despido, la norma reglamentaria de la ley laboral y en los que, igualmente, no hay expresión de causa, porque ni siquiera existe comunicación del despido, sea escrita o verbal.
- e) **Despido fraudulento.**- el despido basado en el engaño, en imputar al trabajador hechos falsos, inexistentes, fabricando pruebas, etcétera; es decir la esencia del despido fraudulento radica en el acto mismo del despido más no en el acto de la contratación. (p. 32-34)

Es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa

justa contemplada por la ley, la legislación protege contra el despido arbitrario sólo al trabajador que labora cuatro o más horas diarias para el mismo empleador. Para el despido de estos trabajadores es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

2.2.2.5.3. Tipo de despido en el proceso examinado

En el proceso examinado el demandante asevera que el tipo de despido que realizó la empresa demandada en contra de su persona es un despido arbitrario. (Exp. 00855-2017-0-1706-JP-LA-02).

2.3. Marco conceptual

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

Sentencia de calidad de rango muy alta

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

Sentencia de calidad de rango alta

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

Sentencia de calidad de rango mediana

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

Sentencia de calidad de rango baja

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

Sentencia de calidad de rango muy baja

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

2.4. Hipótesis

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo, son de rango muy alta, respectivamente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. Es cuando se privilegia la información o los datos numéricos, por lo general datos estadísticos que son interpretados para dar noticia fundamentada del objeto, hecho o fenómeno investigado. La estadística se emplea en la medición tanto de fenómenos sociales como los de las ciencias naturales, como diversos tipos de encuestas de percepción o seguimiento de eventos sujetos a porcentajes de efectividad para dar por comprobado algo. Por ejemplo, cuando se experimenta un medicamento nuevo, primero en animales y después en seres humanos, y de acuerdo con los promedios estadísticos de efectividad, aprobar o descartar su uso generalizado. (Muñoz, 2016).

Los instrumentos para recolectar datos estadísticos pueden ser diseñados por el propio investigador, pero esta recopilación resulta onerosa, tanto económicamente como por el trabajo invertido. Por tal motivo, con frecuencia se recurre a fuentes estadísticas elaboradas por diversas instituciones, por ejemplo, el INEGI, como los censos de población y vivienda, censos comerciales, indicadores de pobreza e indicadores económicos. (Muñoz, 2016)

Cualitativa. La investigación cualitativa, a diferencia de la anterior, no toma como punto central para probar sus aseveraciones la medición cuantitativa, sino que parte de hechos documentados, del análisis de fuentes bibliográficas o hemerográficas, o si acaso hace observaciones sobre los hechos o las costumbres, los interpreta y emite de manera argumentada sus conclusiones. (Muñoz, 2016)

El perfil cualitativo, del estudio, se evidencia en la recolección de datos; porque, ésta actividad requiere a su vez, del análisis para identificar a los indicadores de la variable, existentes en el objeto de estudio (sentencia); además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado (Juez unipersonal o colegiado) quien(es) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público.

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

El perfil mixto, del estudio, se evidencia en el instante en que se materializan las actividades de la recolección y el análisis; porque necesariamente operan en simultáneo, y no, uno después del otro, al cual se agregó el uso intenso de las bases teóricas (bases teóricas procesales y sustantivas); pertinentes, con los cuales se vincula, el proceso y el asunto judicializado (pretensión / delito investigado) a efectos de asegurar la interpretación y comprensión del contenido de las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad (variable de estudio).

3.1.2. Nivel de investigación. El nivel de la investigación es exploratoria y descriptiva. **Exploratoria.** Se presenta cuando nos enfrentamos a problemas poco estudiados o novedosos. De hecho cuando se empieza a indagar sobre un tema de este tipo, no contamos con la información suficiente, con estudios previos, ni con datos estadísticos, etc., por lo que el acercamiento o la investigación, aunque científica, solo pueden ser exploratoria. (Muñoz, 2016)

El nivel exploratorio, del estudio, se evidenció en varios aspectos de la investigación: en la inserción de antecedentes, que no es sencillo, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, utilizando un procedimiento similar, no se hallaron.

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún debatibles; porque, las decisiones

judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de ésta particularidad).

Descriptiva. En ella el investigador diseña un proceso para descubrir las características o propiedades de determinados grupos, individuos o fenómenos; estas correlaciones le ayudan a determinar o describir comportamientos o atributos de las poblaciones, hechos o fenómenos investigados, sin dar una explicación causal de los mismos. Por ejemplo, describir hábitos, o las características de una población animal, o mediante datos describir el comportamiento de una población humana, sus costumbres, ritos, mitos, tradiciones, entre otros. (Muñoz, 2016)

El nivel descriptivo, del estudio, se evidencia en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); el proceso judicial existente en su contenido, reúne las condiciones pre establecidas para ser seleccionada, a efectos de facilitar la realización de la investigación (Ver 4.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que debe reunir el contenido de la sentencia (características y/o criterios: puntos de coincidencia y/o aproximación, existentes en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, cuando se refieren a la sentencia).

3.2. Diseño de la investigación

No experimental. El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Retrospectiva. La planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Transversal. La recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión corresponde a un momento específico del desarrollo del tiempo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

En el presente estudio, tales características se evidencian de la siguiente manera: no se manipuló la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; es decir, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado (en el mismo contenido o texto, no cambia, quedó documentada como tal).

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración).

3.3. Población y muestra

La población: “es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 85).

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 91)

De otro lado las unidades de análisis se pueden escoger aplicando los procedimientos probabilísticos y los no probabilísticos. En el presente estudio se utilizó el procedimiento no probabilístico; es decir, aquellas que “(...) no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades (...). El muestreo no probabilístico asume varias formas: el muestreo por juicio o criterio del investigador, el muestreo por cuota y muestreo accidental (Arista, 1984; citado por Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013; p. 211).

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

En el presente estudio, la muestra está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2020) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso contencioso (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); concluido por sentencia (no por mediante formas alternativas de conclusión del proceso); con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) (para evidenciar la pluralidad de instancias); perteneciente al Distrito Judicial de Lambayeque (jurisdicción territorial del cual se extrajo del expediente, para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

Al interior del proceso judicial se halló: el objeto de estudio, estos fueron, las dos sentencias, de primera y de segunda instancia.

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, pretensión judicializada: indemnización por despido arbitrario, tramitado en la vía proceso ordinario laboral; perteneciente al Juzgado laboral de Trabajo; situado en la localidad de Chiclayo; comprensión del Distrito Judicial de Lambayeque, Perú.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución de datos se aplicó en la identidad de las partes en conflicto, a efectos de proteger su identidad y evidenciar el principio de reserva y protección a la intimidad (sean personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto) a quienes se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Muñoz (2016, p. 64):

“Una variable representa un atributo medible que cambia a lo largo de un experimento comprobando los resultados. Estos atributos cuentan con diferentes medidas, dependiendo tanto de las variables, del contexto del estudio o de los límites que los investigadores consideren.”.

En el presente trabajo la variable es: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia. La calidad, según la Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) es un conjunto de características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, s.f).

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el presente estudio, las fuentes de los cuales se extrajeron los criterios (indicadores – parámetros) se evidencian en el instrumento (lista de cotejo) consiste en criterios de elaboración extraídos de fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial (en los cuales hay coincidencia o aproximación).

Respecto a los indicadores de la variable, Muñoz (2016, p. 66) expone:

"Herramientas para clarificar y definir, de forma más precisa, objetivos e impactos (...) son medidas verificables de cambio o resultado (...) diseñadas para contar con un estándar contra el cual evaluar, estimar o demostrar el progreso (...) con respecto a metas establecidas, facilitan el reparto de insumos, produciendo (...) productos y alcanzando objetivos".

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013) refieren: “los indicadores son

manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación. En la literatura existen indicadores de nivel más abstracto y complejo; pero, en el presente trabajo la selección de los indicadores, se realizó tomando en cuenta el nivel pre grado de los estudiantes.

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

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

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

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

Respecto al instrumento: es el medio a través del cual se obtiene información relevante sobre la variable en estudio. Uno de ellos, es la lista de cotejo y, se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, o no lo logra, presente o ausente; entre otros (SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2do y 4to párrafo)

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

Se denomina parámetros; porque son elementos o datos desde el cual se examina las sentencias; porque son aspectos específicos en los cuales coinciden o existe aproximación estrecha en fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial; respectivamente, cuando se refieren a la sentencia.

3.6. Plan de análisis de datos

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

Asimismo, corresponde destacar que las actividades de recolección y análisis fueron

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

3.6.1. De la recolección de datos

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

3.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, la investigadora empoderada de mayor dominio de las bases teóricas,

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

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

3.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el Expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo. 2023

G/E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
-----	------------------	------------------	-------------------

GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo. 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo. 202	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02; del Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo, son de rango muy alta, respectivamente.
E S P E C I F I C O	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>De la primera sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	<i>De la primera sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la primera sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es 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 resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	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, es de rango muy alta.
	<i>De la segunda sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las postura de las partes?	<i>De la segunda sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la segunda sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es 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?	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 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, es de rango muy alta

3.8. Principios éticos

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

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 5**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

	<p>acumulando un record laboral de cuatro años dos meses 3) Su despido ha sido en forma injusta y Arbitraria, sin imputación de falta grave. alguna y que la autoridad policial ha verificado que no ha existido carta de pre aviso de despido ni carta de despido que justifique su cese, por lo que considera que se ha materializado un despido arbitrario.</p> <p>por Resolución número uno de folios setenta y ocho a ochenta y uno se admite a trámite la demanda en la vía de proceso Abreviado laboral confirándose el traslado de ley a la parte demandada para que la absuelva en el plazo de diez días, bajo apercibimiento de seguirse el proceso en su rebeldía y se señala fecha para la audiencia única.</p> <p>DE LA PARTE DEMANDADA</p> <p>Alega la demandada: "B " Que:</p> <p>1.-Respecto a la indemnización por despido arbitrario la demandada indica que el Recurrente ha laborado en su institución, mediante contrato sujetos a modalidad y siendo que dichos están sometidos a un plazo fijo por lo tanto no es necesario expresar el motivo de terminación de la Relación laboral en relación a la capacidad o conducta del trabajador ni iniciar un procedimiento de despido, por lo que solicita se declare infundada la demanda</p> <p>AUDIENCIA UNICA:</p> <p>Se llevo a cabo en una sesión, conforme se advierte del Acta de folios. ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y dos, llevándose con ambas partes procesales, no se llegó a propiciar la conciliación, dado que las partes mantuvieron sus posiciones , luego se expuso los argumentos de la pretensión de la parte demandante y de la demandada, sustentando su teoría del caso, el cual se inicio con los alegatos de apertura , se fijo los puntos materia de controversia , se admitió y actuó los medios de prueba, se expuso los alegatos finales de ambas partes procesales , refiriéndose el fallo para darlo a conocer en la fecha próxima , situación que se comunico en el acto, por lo que se procede a emitir el sustento razonado de la decisión a arribar por la judicatura y es como sigue :</p>	<p><i>formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar: Si cumple</i></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
Postura de las partes		<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: 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>				X						

Fuente: expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque. 2023

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

	<p>desarrollan en forma progresiva, sistemática y teológicamente con el objeto de resolver el conflicto laboral. esta actividad procesal se lleva a cabo para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional en materia laboral, que se caracteriza fundamentalmente por: i) Constituir un instrumento tuitivo a favor del trabajador, por medio del cual el estado, ejercitando su función jurisdiccional, tutela y ampara al más débil del conflicto laboral. ii) Constituir un instrumento del estado que busca alcanzar la justicia social. Recordemos , una vez más , que el derecho del trabajo se creó para compensar la desigualdad real entre las partes de la relación laboral: por ello el principio protector deriva de la propia razón de ser del derecho laboral y este principio, que nadie discute en la parte sustantiva , también debe aplicarse en el aspecto procesal y es que todos los principios del proceso laboral se sintetizan en uno la especial protección o tutela que se dispensa al trabajador, propios de de la relación de trabajo se trasladan a la relación jurídica procesal, dentro de las diferencias que se marcan entre la controversia común y la de orden laboral, acaso más evidente es la desigualdad jurídica , económica y probatoria que separa a los contendientes en un litigio laboral y que hacen de uno , al empleador la parte fuerte y del otro el trabajador la parte débil.</p> <p>QUINTO. Es pertinente señalar que el presente proceso, se rige por las normas contenidas en la ley 29497, ley procesal del trabajo, Así corresponde, tener en cuenta lo establecido en el Artículo 21, primer párrafo de dicha norma. , señala " Oportunidad los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.....y el Artículo 23 de dicha ley referente a la carga de la prueba establece que : " la carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión o a quién los contradice alegando nuevos hechos , sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria , sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales".</p> <p>II.-FUNDAMENTOS: ANALISIS DE LA CONTRAVERSA.</p> <p>SEXTO. Que a fin de emitir. el presente procedimiento, es necesario lograr previamente una cabal comprensión de los hechos y actos procesales, que rodean al presente caso, a través de una descripción clara y detallada de los mismos, quedando expuestos de la siguiente manera.</p>	<p><i>unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/</i></p> <p>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).Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
<p>Motivación del derecho</p>	<p>1) según se desprende del escrito de demanda de fs.66 a 67, y lo vertido en la Audiencia. el accionante solicita el pago por indemnización y despido Arbitrario, al haberse despedido sin seguirse el procedimiento de ley. y que durante sus labores ha existido una relación laboral a plazo indeterminado desde 01 de agosto del 2014 en virtud de la desnaturalización de la contratación modal (contratos temporales por inicio o incremento de nueva actividad), contemplando en la causal d) del artículo 77 del Decreto Supremo No 003-97-TR, aduciendo que le corresponde la suma de S/ 12 500 00 soles por despido arbitrario por el periodo comprendido desde el 02 de febrero del 2012 al 31 de enero de 2017.</p> <p>2) a través del escrito de contestación de fs. 139 a 154. la posición de la Demandada, para cuestionar la pretensión de indemnización por despido arbitrario radica , en la negación de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con el actor y como fundamento de ello, sostiene que suscribió con el demandante contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio de actividad, puesto que recién se inicio sus actividades laborales en agosto del 2014 y contrató al demandante en dicha fecha, estando así justificada la causa objetiva de contratación, por lo que dichos contratos no se habrían desnaturalizado.</p> <p>EL VINCULO LABORAL Y OBJETO DEL PROCESO</p> <p>SETIMO. de las posiciones y contraposiciones asumidas por las partes en sus actos postulatorios, lo vertido en la Audiencia Única, se advierte que no existe controversia sobre los servicios prestados por el</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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas</p>										<p>20</p>

<p>demandante a favor de la demandada por el periodo 02 de noviembre de 2012 hasta el 31 de enero de 2017. En este sentido constituye objeto del proceso. i) Determinar si la relación mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad (contrato temporal por inicio o incremento de nueva actividad), se encuentra desnaturalizadas y en función de ello, establecer si la demandada se encuentra obligada a satisfacer la pretensión solicitada, consistente en la indemnización por despido arbitrario en la suma de S/ 12 500 00 por el periodo comprendido desde el 02 de febrero del 2012 al 31 de enero de 2017.</p> <p>OCTAVO. Que el artículo, 22 de la constitución Política del Perú establece que : "El trabajo es un deber y un derecho, es base del Bienestar social y medio de realización de una persona" ; así mismo, el artículo 27 prescribe que " la ley Otorga al trabajador adecuada protección contra el despido Arbitrario" En tal sentido cabe resaltar que el contenido esencial del derecho 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 si no por causa justa . en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del estado. el segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa....</p> <p>NOVENO. Antes de emitir pronunciamiento sobre el asunto controvertido, corresponde previamente resolver la tacha formulada por la parte demandada, al respecto se debe indicar Que:</p> <p>1.- OPORTUNIDAD DE LOS MEDIOS DE PRUEBA. Es así que el artículo 21 de la Ley n.º 29497, nueva ley procesal del trabajo, ha establecido que la única Oportunidad para que las partes puedan ofrecer los medios de prueba, es con la demanda y con la contestación de la Demanda, admitiéndose su ofrecimiento antes de la actuación probatoria, siempre y cuando se refieran a hechos nuevos oportunidad de los medios de prueba. El tribunal constitucional en la sentencia recaída en el Expediente n.º 6302-2005-AA/TC de fecha catorce de noviembre de dos mil quince, en la que considera que la oportunidad del ofrecimiento de los medios probatorios debe ser dentro del plazo legalmente estipulado, en la medida que se trata de un derecho fundamental de configuración legal. Principio de reclusión y eventualidad .Sobre este punto ,resulta pertinente precisar el principio de oportunidad o preclusión en materia probatoria ,consiste en el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas ,impidiéndose el regreso a etapas procesales ya extinguidas por no haberse observado el orden u oportunidad dada por la ley para la realización de un acto o, por haberse ejercido ya una vez, válidamente esa facultad. Por su parte el principio de eventualidad guarda estrecha relación con el principio de preclusión, que consiste en que las partes deben aportar de una sola vez todos los medios probatorios en una oportunidad, para luego pasar a la siguiente etapa, hasta la decisión final. Respecto a estos principios ,la regla general aplicable en nuestro ordenamiento procesal ,es que las partes se encuentran obligadas a ofrecer sus pruebas en la etapa correspondiente ; sin embargo se permite en forma excepcional la presentación de pruebas extemporáneas ,tal como lo regula los artículos 429 y 374 del Código procesal Civil ,exigiendo entre otros requisitos que estas pruebas tenga relevancia jurídica ,acrediten hechos nuevos surgidos posteriormente a la etapa en la que debieron ser ofrecidos ,o que quien ofrezca esta prueba no haya podido hacerlo en su debido momento por haberle sido imposible obtenerla o conocerla. Así mismo, Alberto Hinostroza señala en cuanto a la oportunidad de la prueba, que no dude de exceder el plazo legal respectivo, por cuanto contribuye no solo al conocimiento de las partes sino también a la posibilidad de contratación de la misma. Debemos tener en cuenta que la extemporaneidad de los medios probatorios debe referirse a hechos nuevos o que haya sido imposible obtenerlo, de tal modo que corresponda al juez, incorporarlos al proceso, para recién ser valorados en la sentencia.</p>	<p>aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no amular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>1) SOBRE LAS CUESTIONES PROBATORIAS. Las cuestiones probatorias son aquellos mecanismos de defensa procesal destinados a dejar sin eficacia legal los medios de prueba aportados por la contraparte. mediante las cuestiones probatorias se busca que dichos medios probatorios son actuados y en consecuencia no son tomados en cuenta por el director del proceso al momento de decidir el litigio, con relación a ellas se ha dicho que son las objeciones que los litigantes o terceros tienen de las pruebas aportadas u ofrecidas en el Juicio " Siempre que sean deducidas en el término procesal con las formalidades y cuestiones de fondo exigidos por la norma y apoyados además de los medios probatorios requeridos por cada caso. y Así la tacha u oposición son las cuestiones probatorias simplificadas que ha adoptado nuestro ordenamiento de conformidad con el artículo 300 y siguiente del código procesal civil, las cuestiones probatorias pueden ser dos: las tachas y las oposiciones.</p> <p>c)- RESPECTO A LAS TACHAS. según la aludida la tacha solo es procedente contra la declaración de ciertos testigos - NO contra los testigos mismos y documentos, de modo tal que lo que se busca es la ineficiencia legal de los medios probatorios. que se ofrezcan bajo esas modalidades, tanto en el caso del Demandado como del Demandante, las Tachas pueden proponerse oralmente y durante la etapa de actuación probatoria, cabe resaltar que solo es posible proponer cuestiones probatorias respecto de las pruebas admitidas y siempre y cuando que las pruebas que la sustentan pueden ser actuadas en esta etapa, las TACHAS, serán resueltas durante la etapa de ACTUACIÓN PROBATORIA LA CUAL DEBERÁ CONCLUIR, el mismo día en que se inició o excepcionalmente, dentro de los 5 días hábiles siguientes. Está demás señalar que un requisito indispensable para la admisibilidad de la tacha lo constituye el hecho de que los fundamentos sean expuestos con claridad y que ser el caso, se acompañe la prueba que la sustenta. En este sentido durante la Audiencia probatoria el juez deberá concederle la palabra a la otra parte para que en un plazo razonable absuelva la tacha , con respecto a la Tacha de Documentos, esta tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al Documento Mismo más no al Acto Jurídico contenido en el .Esto es, la tacha Documental buscará que el Documento no sea tenido en cuenta para probar la Materia Controvertida, ello se desprende de los Artículos 242 y 243 del código procesal Civil. De tales artículos también se puede deducir que las causales por las cuales se puede TACHAR un documento:</p> <p>a) Falsedad b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la Ley prescribe bajo sanción de nulidad. en consecuencia, no procederá TACHAR, un documento por causales sustentadas en la NULIDAD o ANULABILIDAD, DEL ACTO jurídico O EN HECHOS DE EXTEMPORANEIDAD O IMPERTINENCIA DE LA PRUEBA. Ello, además, ha sido afirmado por la corte suprema en la casación No 135796/Lima (2) y por la corte superior de Lima en el Expediente No 131-98.</p> <p>d) -Ahora bien, la tacha deducida está referida por un lado a la Nulidad de la certificación policial obrante a folios cincuenta y conforme anteriormente se mencionó , resulta improcedente tachar por causas sustentadas en nulidad o anulabilidad, por otro lado respecto a la Causal de Falsedad de falsedad al respecto debemos indicar que según las reglas contenidas en el artículo 21 de la Ley n.º 29497, nueva ley procesal del trabajo, ha establecido que la única Oportunidad para que las partes puedan ofrecer los medios de prueba, es con la Demanda y con la contestación de la misma pues la regla general Aplicable en nuestro Ordenamiento procesal, es que las partes se encuentran Obligadas a ofrecer sus pruebas en la etapa correspondiente, situación que el caso de autos no ha corrido, pues la demandada no acredita con ningún medio probatorio sobre la falsedad de la referida certificación policial, siendo de su entera responsabilidad el cumplimiento de dicha carga probatoria, dado que la formulación de la cuestión probatoria de la TACHA, además de interponerse con formalidades y cuestiones de fondo exigidos por la norma, corresponde acreditarse con los medios probatorios que lo sustente, hecho que no se ha producido, que corresponde desestimarse la TACHA formulada.</p> <p>ANALISIS DEL CASO EN CONCRETO.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>(i) de la desnaturalización de los contratos- contratos temporales por inicio o incremento de nueva actividad.</p> <p>DECIMO. Teniendo en cuenta la Materia en controversia de autos, corresponde señalar que en nuestro ordenamiento jurídico en afirmación al principio protector o tuitivo y otros principios - Verbi gratia, el principio de continuidad, que inspira n el derecho del trabajo, la legislación Laboral nacional ostenta una preferencia por la relación Laboral a plazo indeterminado, la misma que tiene base constitucional como fluye del Artículo 23 de la Constitución política del estado, en consecuencia , si bien el legislador ha establecido en el Texto Único Ordenado . de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determinadas modalidades de contratación Laboral, no es menos cierto que éstas han surgido con la finalidad de dar cobertura a ciertas circunstancias especiales que se puedan dar de acuerdo a la naturaleza propia de la labor. Así tenemos, que si bien existen este tipo de contratos de naturaleza temporal, teniendo los Principios del Derecho laboral, dichos contratos deben ser Aplicados con un criterios de interpretación restrictivo, toda vez que la contratación laboral por excelencia es de naturaleza indefinida; debiéndose reiterar que si bien legalmente se ha establecido modalidades de contrataciones distintas, estas son aplicables en las circunstancias que se requieran y en tanto se justifique de acuerdo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, tal como lo ha dispuesto el tribunal constitucional Mediante la Sentencia recaída en la STC expediente No 1077-2006-PA/TC (Fundamento número ocho).</p> <p>DECIMO PRIMERO. El contrato de trabajo, como cualquier forma de contratación, es el acuerdo de voluntades de las partes intervinientes en el acto (empleador y trabajador) , destinado a regular una prestación de servicios dependiente, si bien es cierto, tal postulación resulta básica, es indispensable, para conocer la condición en la que se encuentra el trabajador como parte más débil de la relación laboral .Las relaciones laborales tienen un alto carácter social, ya que a partir del contrato de trabajo, las personas se desarrollan y encuentran una fuente de ingreso para su actuación social, personal y Familiar, es por ello que la Mayoría de personas ,se encuentran en la necesidad de trabajar y acceder en muchas ocasiones, a condiciones poco beneficiosas que impone el empleador en ejercicio de su poder de negociación, ciertamente, el empleador, con mayores parcelas de poder en la negociación de la celebración del contrato de trabajo sujeto a modalidad impone, en la mayoría de los casos , sus términos y condiciones contractuales (incluyendo su temporalidad). por lo que , la libertad de contratación y contractual del trabajador se ve seriamente limitada, ubicándose en la imperiosa necesidad de acceder a los términos contractuales , si bien es cierto que el estado ha implementado sistemas de Fiscalización con la finalidad de proteger a los trabajadores de indebidas prácticas, en la contratación laboral, entre otros aspectos, en algunos casos es la legislación la que propone un diseño, apartado de los principios que inspiran el derecho del trabajo, este último según nuestro criterio, se evidencia en el caso del artículo 16 inciso 6, del TUO de la ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo No.003-97-TR, que incorporado el vencimiento del lazo del contrato de trabajo sujeto a modalidad como causal de extinción de la relación laboral.</p> <p>DECIMO SEGUNDO. Plazo y vencimiento del contrato, de acuerdo a la Doctrina la temporalidad de los contratos de trabajo puede derivar de las siguientes formulas 1) Determinando indirectamente la duración del contrato refiriéndose a un acontecimiento que tenga una fecha de extinción, incierta o indeterminada. 2) incluyendo una condición resolutoria, como acontecimiento futuro objetivamente incierto del cual hace depender la extinción del contrato. 3) fijando una fecha o periodo determinada para la extinción del contrato y de las obligaciones de las partes. Las partes descritas, son planteadas como causas de extinción de contrato de trabajo en el artículo 16, inciso c, del TUO de la ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto supremo No 003-97-TR. de ello se evidencia de dicha fórmula de extinción de la contratación laboral una " apuesta abierta y flexible por la contratación temporal" lo que representa una regulación tendenciosa al uso indebido de fórmulas de contratación</p>						
---	--	--	--	--	--	--

<p>temporal en perjuicio de los trabajadores especialmente del último supuesto (vencimiento del plazo) que habilitaría que los empleadores establezcan indiscriminadamente periodos de contratación menores a la causalidad laboral, vulnerando de esa manera el derecho a la estabilidad de los trabajadores.</p> <p>DECIMO TERCERO. Derecho al trabajo y a la Estabilidad laboral, con la finalidad de entender el presente razonamiento, resulta muy importante, definir las principales del derecho del trabajo. la Constitución Laboral establece los preceptos que contemplan el derecho de acceder y permanecer en un puesto de trabajo. en efecto los artículos 22 y 27 de la carta Magna reconocen como derechos fundamentales respectivamente, que el trabajo es un deber y un derecho y por otro lado, que la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario. al amparo de tales preceptos constitucionales se desprenden se desprenden dos componentes del derecho al trabajo: <u>acceso y permanencia</u>. El tribunal constitucional al definir el contenido del derecho al trabajo ha sostenido lo antes descrito. dicho colegiada estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo por una parte y por otra, el Derecho a no ser despedidos si no por causa justa. En el primer caso, el Derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo.; si bien hay que precisar que la satisfacción del aspecto de este derecho constitucional, implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del estado. El segundo aspecto del derecho trata del Derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. El profesor NEVES MUJICA, en el mismo sentido de lo señalado en los párrafos anteriores sostiene que "el Derecho al trabajo se dirige a Promover el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen ". este último componente, la permanencia en el empleo se ve afectada con la incorporación de modalidades temporales de contratación temporal en nuestro sistema normativo, mediante los cuales se traslada el riesgo empresarial al trabajador, cuando a todas luces corresponde ser asumido por el propio empleador garantizando a sus trabajadores derechos de estabilidad laboral una vez superado el periodo de la prueba. Es así que " el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo la modalidad ", como causal de extinción del contrato de trabajo a plazo fijo, se presenta una vulneración del derecho al trabajo, no solo cuando nos encontramos ante contratos modales fraudulentos y/o simulados (que supone la desnaturalización de la relación laboral a plazo fijo y la consideración de un contrato laboral a plazo indeterminado), sino también en aquellos que válidamente celebrados por espacios reducidos de tiempo, no son renovados pese a la subsistencia de la causalidad que les dio origen, rompiendo de esa manera, con la estabilidad laboral que indirectamente regula nuestro régimen normativo y que asiste a los trabajadores con vinculación laboral a plazo indeterminado o plazo fijo.</p> <p>DECIMO CUARTO. - Continuidad Laboral y los contratos sujetos a modalidad; El principio de continuidad laboral, también denominado de estabilidad o permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida o en su defecto por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado en el caso de que se utilice una modalidad de contratación laboral. El principio de continuidad está destinado a asegurar que el trabajador desarrolle su actividad laboral de manera continua, durante la vigencia del contrato de trabajo, salvo aquellos casos exógenos de la contratación laboral: Suspensión de la relación laboral, cese colectivo, despido por falta grave, etc. de esa manera los trabajadores podrán tener la tranquilidad de que su vinculación laboral se sujetará al espacio del tiempo necesario para el desarrollo de las actividades para las que fueron contratados, lo que no se puede negar- implicaría de alguna manera mayores niveles de eficiencia en la producción, en el mismo tenor la corte suprema en la CAS No 21442005 lima, ha establecido lo siguiente " En virtud del principio de continuidad, el contrato de trabajo que es de tracto sucesivo, esto es, que perdure en el tiempo, se considera como una de duración indefinida resistente a circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter, por lo cual este principio se encuentra sumamente vinculado a</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como es el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la recomposición jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca se hubiere interrumpido determina no solo el derecho del trabajador a ser reincorporado al empleo sino también a que se le reconozca todos aquellos derechos con contenido económico cuyo goce le hubiera correspondido durante el periodo que duro su cese de facto, pues de no acarrear ninguna consecuencia, constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se vería perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, si no que se afecta su futura pensión de jubilación.</p> <p>DECIMO QUINTO. Tratamiento de la Jurisprudencia: La Jurisprudencia sobre el tratamiento del vencimiento de los contratos sujetos a Modalidad tienen dos enfoques. El primero al cual nos acogemos está referido al tratamiento de los contratos modales con la finalidad de encubrir una verdadera relación laboral a plazo indefinido, por lo que en consecuencia, el plazo de vencimiento del fraudulento contrato temporal del trabajo es existente. la jurisprudencia, principalmente del tribunal constitucional es abundante en la materia, destacando en términos generales que la ruptura de la vinculación laboral sustentada en el vencimiento de una utilización fraudulenta de la modalidad de contratación tiene, por consiguiente, el carácter de un despido absolutamente arbitrario, frente al cual procede la reposición y/o indemnización respectiva. En segundo lugar está la afirmación de la validez del contrato temporal legalmente celebrado, siendo en dicho caso que el vencimiento del plazo no representa un despido, en efecto el tribunal constitucional ha reafirmado la validez de la extinción del contrato de trabajo ante el simple y sencillo hecho del vencimiento de plazo, sin acudir a la revisión de otras consideraciones.</p> <p>DECIMO SEXTO. En el mismo sentido es menester señalar a manera de referencia que en temas de contratación laboral existe una marcada preferencia por la contratación indefinida del trabajador, lo que le asegura una vez transcurrido el periodo de prueba mantener un puesto laboral. Así mismo como regla general existe la referencia de la vinculación a plazo indefinido, y como regla excepcional, la contratación temporal del trabajador basados en criterios de temporalidad y/o accidentalidad del servicio que han sido calificadas como modalidades de contratación laboral que se encuentra reguladas en gran parte, por el texto Único ordenado del Decreto legislativo No 728, aprobado por el Decreto No 003-97-TR (en adelante LPCL), que suponen formas de contratación con características particulares y de rigurosa formalidad acorde a su naturaleza excepcional, la causalidad laboral cobra vital importancia en la determinación de la validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, de ahí, que al amparo del principio de causalidad, es posible afirmar que la duración del vinculo de trabajo debe ser garantizada mientras subsista la fuente objetiva que le dio origen (causa que motivo la contratación), en cuyo caso se impondrá su uso excepcional. la importancia de la causalidad laboral se ve reflejado en sendos pronunciamientos del tribunal constitucional al momento de determinar la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad o la contratación temporal fraudulenta o simulada al no existir la causa específica inherente a la modalidad invocada, habiendo formulado una definición del principio de causalidad en la contratación de trabajo, en base a los siguientes términos "el régimen laboral peruano se sustenta entre otros criterios en el llamado principio de causalidad ", en virtud del cual, la duración del vinculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen, en tal sentido hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquellas que pueda tener una duración determinada, dentro de dicho contexto , los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza un carácter excepcional y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, como resultado de ese carácter excepcional , la ley establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e incluso sanciones, cuando</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>atraves de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación a tiempo indeterminado".</p> <p>DECIMO SETIMO. Acorde a lo señalado, ante la posibilidad latente y cierta de que el empleador pretenda utilizar indebidamente diversas modalidades de contratación temporal a fin de encubrir realmente, una relación laboral de naturaleza indeterminada. nuestro ordenamiento jurídico laboral a regulado diferente supuesto de desnaturalización contractual aplicables a dichas formas aplicables a dichas formas especiales de contratación. La desnaturalización representa una medida adoptada por el legislador, a efectos de atender determinados supuestos que implican la mutación de la relación laboral Temporal a una de plazo indeterminado, rompiéndose de ese modo la Naturaleza ocasional o transitoria que el empleador pretendió brindar al contrato de trabajo, Dichos supuestos legales de desnaturalización de contratos modales, lo encontramos regulados en el artículo 77 de la LPCL, siendo uno de ellos "cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley".</p> <p><u>PERIODO DE CONTRATACION DEL 01 DE AGOSTO DEL 2014 HASTA EL 31 DE ENERO DEL 2015</u></p> <p><u>DECIMO OCTAVO.</u> De la revisión de autos y de los medios aportados al proceso se desprende:</p> <p>a) a fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y cinco, obra el contrato de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad celebrado por los sujetos procesales y en su clausula primera se estipulo lo siguiente, "el empleador es una SOCIEDAD Anónima cerrada dedicada principalmente a realizar actividades inmobiliarias y de construcción de proyectos residenciales. El EMPLEADOR, requiere cubrir las necesidades del área de la logística, Ya que las actividades inmobiliarias de la empresa se han visto incrementadas a través de nuevos proyectos residenciales, ello se ha generado la necesidad en el área que considera pertinente contratar temporalmente a una persona especializada para que preste servicio específico propio del cargo de almacenero de la obra y así cubrir las necesidades del empleador". clausula segunda " por el presente contrato EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad ya indicada, los servicios del TRABAJADOR, Quién desempeñara en el cargo de Asistente administrativo, en relación con las causas objetivas señaladas en la clausula anterior".</p> <p>b) Que el artículo 57 del TUO del DL n.º 728- Decreto Supremo n.º 003-97-TR Señala el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador Originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa, de la misma manera, en otra definición en relación al incremento o inicio de la actividad, detalla lo siguiente : Que respecto a los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad, o de ser el caso cuando la empresa incremente sus actividades (CAUSA OBJETIVA), en los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad que ha sido incrementada en la empresa a fin que se justifique la contratación temporal, anexando los documentos necesarios que demuestren la contratación bajo modalidad antes citada.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>c) Asimismo, el art. 72 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, dispone que los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</p> <p>d) De la revisión de la causa objetiva contenida en la cláusula primera del contrato de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad, se aprecia que no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del Demandante pues no se señala en forma clara y precisa que actividad de la empresa emplazada era por incremento de nueva actividad para que se justifique su contratación temporal. la referencia consignada en la Mencionada cláusula es vaga y solo hace alusión a que las actividades inmobiliarias de la empresa se han visto incrementadas a través de nuevos proyectos residenciales información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación MODAL y no una a plazo indeterminado. Es decir, pese a que si bien es cierto la empresa demandada incrementa.</p> <p><u>PERIODO DE CONTRATACION 01 DE FEBRERO DEL 2015 HASTA EL 31 DE ENERO DE 2017</u> <u>DECIMO NOVENO.</u> Que respecto a los periodos en los que la demandante suscribió nuevamente contrato de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad, corresponde señalar Que:</p> <p>(i)- Que está controversia debe ser resuelta a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre los que anotan: el principio protector regulado en el Artículo 23, definido como aquel criterio fundamental que Orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes. el trabajador, el de irrenunciabilidad de derechos, previsto en el art.26, inc.2, principio de Continuidad, prescrito en el art. 27, y de manera implícita el principio de primacía de la realidad. conforme pregona el tribunal constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes n.º 1869- 2004-AA/TC, n.º 3071-2004-AA/TC, No 2491-2005-PA/TC, n.º 60002009-AA/TC, No 1461-2011-AA/TC, entre otras;</p> <p>ii) Que así mismo debe tenerse en cuenta que el trabajador demandante, es sobre todo una persona, centro de derechos y Obligaciones, en su defensa y el respeto de su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y del estado en términos del artículo 1 de la constitución política del Perú, en consecuencia, el sistema normativo deben confluir para el progresivo bienestar de ésta y de su familia, debiéndose tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorable, lo que conocemos por el principio protector ya aludido, en su variante, la condición más beneficiosa.</p> <p>(iii) que, en ese contexto, habiéndose asumido convicción respecto al que el demandante adquirió en derecho a ser considerada con anterioridad a la firma de los contratos de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad por necesidad por el periodo de contratación del 1 de agosto de 2014. al 31 de enero de 2015, como un trabajador a plazo indeterminado- comprendida en el régimen laboral del decreto Legislativo 728 por haberse desnaturalizado los contratos de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad, someterlo a un régimen de contratación distinta como es nuevamente bajo un contrato modal, repercute sobre su estabilidad en el trabajo, lo cual implica definitivamente la afectación al principio de condición más beneficiosa, como se tiene anotado.</p> <p>iv) Siendo así resulta innecesario evaluar lo referente a la desnaturalización de los referidos contratos, más aún si la sala de derecho constitucional y social permanente de la corte suprema de la Republica ha zanjado asuntos similares refiriéndose que existe una prohibición expresa de renovar una relación</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

laboral a tiempo indeterminado- en caso esté fehacientemente acreditado , por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende del artículo 78 del texto único ordenado del Decreto Legislativo n.º 728"

VIGESIMO. En tal Orden de ideas, habiéndose puesto de Manifiesto que entre las partes existió en la realidad una relación Laboral, de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa, relacionada con su conducta o capacidad laboral. Supuesto que no a sucedido ni acreditado en autos, por lo que , no resulta acertado y por el contrario más bien es violatorio, derecho al trabajo, admitir como forma de extinción del contrato de trabajo el vencimiento del plazo de contratación cuando ha sido indebidamente estipulado por el empleador; siendo amparable por ende la demanda en lo referente a la indemnización por despido arbitrario, conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del texto único ordenado, (TUO), del Derecho Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral - aprobado por el decreto Supremo n.º 03-97TR, que señala: "La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de (12) remuneraciones. las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. su abono procede superado el periodo de prueba ", para efectos del presente proceso corresponde amparar la solicitud de indemnización por despido arbitrario, únicamente, por el periodo agosto de 2014 a enero del 2017, pues el pedido por la cual gira la presente controversia y no respecto al periodo de labores bajo la suscripción de contratos por servicio específico, que no es materia del presente proceso, por lo que se procede a efectuar dicho calculo conforme al detalle siguiente:

1	Indemnización por despido arbitrario
----------	---

Periodo demandado: 01 / 08 / 2014 - 31 / 01 / 2017

Años	Meses	Días
2	6	0

Récord Laboral

Última Remuneración: 2,000.00

1 1/2 Remuneración: 3,000.00

TIEMPO COMPUTABLE	1 1/2 REMUNERACION	IDA	LIMITE (12 REMUNERACIONES)
Años 2.50	3.000.00	7,500.00	24.000.00

Total, indemnización por despido arbitrario 7,500.00

RESUMEN:

1 indemnización por despido arbitrario 7.500.00

	<p>TOTAL 7.500.00</p> <p>LIQUIDACIÓN DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO:</p> <p>VIGESIMO PRIMERO. Respecto a lo establecido en el artículo 14 y última parte del art. 31 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497 los intereses legales-liquidable, conforme a la ley No 25920, costos y costas del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida.</p> <p>El art. 412 del Código procesal civil, en este caso la demandada, corte superior de justicia de Lambayeque. precisándose que, en el caso de las costas procesales, conforme al art.410 del C.P.C, constituye las tasas Judiciales, los Honorarios de los Órganos de Auxilio Judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso.</p> <p>-nótese que, en este último rubro, exige que los gastos sean los de estricta y de inmediatamente necesidad para la tramitación del proceso (...) en el presente proceso NO CORRESPONDE EL PAGO POR COSTAS PROCESALES, pues no se advierte que los mismos hayan sido cubiertos para promover el derecho del recurrente.</p> <p>VIGESIMO SEGUNDO. - respecto a los Honorarios profesionales, pronunciándonos respecto a ello, el Art 14, de la nueva ley procesal de Trabajo, señala que la condena en costos se regula conforme a la norma procesal civil, ésta a su vez regula en su Art. 411, que los costos procesales, constituyen los Honorarios del Abogado.</p> <p>VIGESIMO TERCERO. Al respecto el tribunal constitucional en el Exp. n.º 00052-2010PA/TC, estableció dos reglas, sobre el pago de los costos.</p> <p>la primera regla se Aplica cuando no se ha demostrado el pago del impuesto a la renta y consiste en que para determinar el Monto de los Honorarios no solo debe valorarse la razón del Tiempo y la participación de los abogados, sino que también debe tenerse presente otros criterios relevantes, tales como el éxito obtenido y su trascendencia, la novedad o dificultad de la cuestión debatida y si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes.</p> <p>la Segunda regla se aplica cuando el juez de ejecución requiere el pago del impuesto a la renta o en autos se encuentra probado que este impuesto ha sido pagado y consiste en que, si se abonó el impuesto referido por el servicio profesional prestado, no resulta razonable, que el juez regule el monto de los costos, pues justamente el pago del impuesto a la renta tiene como base imponible el monto pactado de los costos. (servicios profesionales) que se reclama. en este supuesto, el pago de los costos debe ser el íntegro del porcentaje del impuesto a la renta que ya se pago, es decir el juez de ejecución no puede fijar una suma inferior.</p> <p>VIGESIMO CUARTO. Que en este orden de ideas y atendiendo a lo establecido por el máximo intérprete de la constitución, para el caso de los autos, resulta aplicable, la primera regla, teniendo en cuenta procedemos a detallar los Argumentos para el otorgamiento de los honorarios profesionales conforme a los fundamentos expuestos anteriormente, empero de manera prudencial y razonable a saber.</p> <p>TIEMPO Y PARTICIPACIÓN DEL ABOGADO. de la revisión minuciosa del expediente (según las piezas procesales que lo conforman), se advierte que tiene una duración a la fecha de Emisión de la presente resolución de un año cuatro meses aproximadamente, la participación del abogado ha sido de manera regular desde la demanda.</p> <p>EXITO OBTENIDO Y SU TRASCENDENCIA. se advierte que en el presente proceso se ha obtenido Sentencia favorable y según el petitorio de su Demanda no ha sido amparada en la totalidad del monto solicitado, en lo referente a la trascendencia, se puede decir que la defensa técnica se ha realizado en defensa de los derechos que tienen el carácter alimentario por cuanto no se advierte otro aspecto trascendente.</p> <p>NOVEDAD o DIFICULTAD DE LA CUESTIÓN DEBATIDA, en el caso de autos se evidencia que no ha existido ninguna novedad y que la defensa técnica de la parte demandante no ha sido compleja.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>igualmente es de meritar al efecto, el monto ordenado pagar a favor de la accionante. D) SERVICIOS PROFESIONALES, AISLADOS, FIJOS o CONSTANTES. de las incidencias del proceso se advierte que el patrocinio jurídico recibido por el actor si ha sido durante todas las etapas del proceso (primera instancia), además de la intervención en la Audiencia única respecto al sustento de su teoría del caso más o menos satisfactorio, pero que no han sido actuaciones complejas ni novedosas.</p> <p>VIGESIMO QUINTO. Que el jurista Francisco Gómez Valdez , señala respecto al abogado en la regulación de los costos procesales lo siguiente : Es la especialidad en la Materia que representa su primera acreditación para desenvolverse profesionalmente, la existencia de un cambio de actitud en la defensa al ser esta oral en la parte sustantiva, la brevedad en la que transcurre el proceso, que le permite administrar convenientemente su tiempo a dedicar a cada proceso; ser poseedor de un domicilio electrónico acordado por la corte superior de justicia; ser proactivo para tratar de resolver en cualquier estado del proceso el litigio confiado a su persona en fin, está a su alcance sugerir el pago de sus honorarios profesionales....garantía suprema de su trabajo y del resultado que se obtendrán de él. es que si bien es cierto el abogado patrocinador de la parte demandante puede solicitar como honorarios profesionales un determinado monto, es el juez como Director del proceso para definir o graduar los mismos, así mismo debemos indicar que el pago de Honorarios no es a los abogados si no al vencedor del proceso, y una vez cumplido no hay lugar a otro pago por el mismo concepto, siendo esto así, corresponde fijar los honorarios profesionales en la suma de S/ 800.00 (ochocientos y 00/100 nuevos soles.)</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque. 2023

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.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; 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 primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p> <p>DECISIÓN.</p> <p>Por estos fundamentos y consideraciones al amparo de la constitución política del Perú; ley orgánica del poder judicial de conformidad de lo que dispone la Ley n.º 29497, y demás normas pertinentes impartiendo justicia a nombre de la nación; el juez supernumerario del segundo juzgado de paz letrado laboral de Chiclayo:</p> <p>FALLA: DECLARAR FUNDADA, la demanda interpuesta por don "A ", contra "B" sobre indemnización por despido arbitrario en consecuencia.</p> <p>1.-ORDENO, Que la demandada pague a favor del demandante la suma de S/. 7 500 00 (SIETE MIL QUINIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES); mas intereses legales según el Decreto ley No</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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>					X						

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>25920.</p> <p>2.-Se fija en esta instancia por honorarios profesionales, la suma de S/ 800 00 (OCHOCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES) y el correspondiente el 5 % (S/. 40.00) a favor del colegio de abogados de Lambayeque.</p> <p>3.-INFUNDADA. La tacha formulada por la parte demandada, sin costas, consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, procédase a su cumplimiento y posteriormente archívese los actuados en la forma y modo de ley, se está emitiendo la presente resolución en la fecha, debido a la abundante carga procesal que existe en la judicatura. Notifíquese. T.R y H.S</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> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X					10
--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

Fuente: expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque. 2023

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

	<p>presente ley. establece". del artículo transcrito, puede señalarse que en el régimen laboral peruano, el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. en ese sentido existe una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal ó accidental, como resultado de ese carácter excepcional, es que la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.</p> <p>4.-Así de acuerdo a lo previsto en el art. 72 de la LPCL, constituye requisito formal para la validez de la contratación temporal el que se consigne la causa objetiva determinante de la contratación, pues dicha forma de contratación será viable en la medida que las circunstancias, así lo ameriten y lo justifiquen de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionabilidad. es pues, requisito para la determinación de la validez de los contratos de trabajo sujetos a la modalidad, la causalidad laboral y bajo su amparo, es posible afirmar que la duración del vínculo del trabajo debe ser garantizada mientras subsista la fuente objetiva que le dio origen (causa que motivo la contratación), en cuyo caso, en aplicación del referido principio, se impondrá su uso excepcional que resultará tolerable, cuando las circunstancias que ordena el servicio subordinado así lo justifiquen.</p>	<p><i>su significado</i>). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto)</i>.Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>										20
Motivación del derecho	<p>5.-La importancia de la causalidad laboral se ve reflejado en sendos pronunciamientos del tribunal constitucional al momento de determinarla desnaturalización de contratos sujetos a modalidad o la contratación temporal fraudulenta o simulada al no existir la causa específica inherente a la modalidad invocada, habiendo formulado una definición del principio de causalidad en la contratación del trabajo, en base a los siguientes argumentos. "El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen , en tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquellas que pueda tener una duración determinada, dentro de dicho contexto, los contratos sujetos a un plazo, tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones plazos especiales e incluso sanciones cuando a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude se pretende evadir la contratación a tiempo indeterminado.</p> <p>6.-En cuanto al contrato de trabajo por incremento de la actividad regulado en el artículo 57. de la LPCL, es definido como aquel celebrado entre un empleador y un trabajador por el inicio de una nueva actividad empresarial, cuya duración máxima es de tres años, entendiéndose como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.</p> <p>7.-Constituye objeto el presente proceso, el pago de la indemnización por despido arbitrario prevista en el artículo 38 de la ley de productividad y competitividad laboral ante la desnaturalización de la contratación laboral temporal del actor bajo la modalidad de incremento de actividades suscrito en el periodo del 01 de agosto de 2014 al 31 de enero</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> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s)</i></p>					X					

<p>de 2017, conforme explícitamente delimitó en su demanda que , de ser cierta, determinaría la configuración real de un contrato a plazo indeterminado adscrito al régimen laboral de la actividad privada normada por la LPCL.</p> <p>8.-A fojas 44, obra el texto del primigenio contrato de incremento de actividad celebrado entre las partes del proceso a partir del 01 de agosto de 2014 en cuya clausula primera, la demandada hace referencia a la causa objetiva que justifica la contratación temporal del actor bajo los siguientes términos: " EL EMPLEADOR, es una sociedad anónima cerrada dedicada principalmente a realizar actividades inmobiliarias y de construcción de proyectos residenciales. EL EMPLEADOR, requiere cubrir las necesidades del área de logística, ya que las actividades inmobiliarias de la empresa se han visto incrementadas a través de nuevos proyectos residenciales, ello ha generado una necesidad en la referida área que considera pertinente contratar temporalmente a una persona especializada en para que preste los servicios específicos propios del cargo de administrador de obra y cubrir las necesidades del EMPLEADOR.</p> <p>9.-Tal como se advierte, la demandada omite precisar, de modo concreto, la causa objetiva determinante de la contratación, habiéndose utilizado una fórmula vacía que en modo alguno puede servir como causa objetiva justificante debido a su vaguedad o falta de precisión , al no proporcionarse información relevante que permita verificar la concurrencia de elementos que viabilice la contratación temporal del demandante, no bastando la simple referencia a que " las actividades inmobiliarias de la empresa se han visto incrementadas a través de nuevos proyectos residenciales , pues ello constituye una fórmula vacía y una mera mención del nomen iuris.....de la modalidad contractual sin contenido alguno ni información relevante que, por su vaguedad explícita, no proporciona mayores elementos que coadyuven a verificar que el incremento alegado realmente constituye un incremento imprevisible que afecto el ritmo productivo normal de la empresa que no podía ser atendido por su personal permanente y que además, descarte que este incremento sea consecuencia de una variación de carácter cíclico. o de temporada.</p> <p>10.-A ello, en la contestación demanda , recién ha manifestado que la causa objetiva que justifico la contratación del Demandante a partir del 01 de agosto de 2014, fue el inicio de un nuevo proyecto de habilitación Urbana denominado Sol de Pimentel y a la necesidad de incorporar un nuevo administrador de obra en dicho proyecto y que pretende demostrar con la documentación de fojas 114 a 114, dejando entrever que el hecho de que no conste literalmente en el contrato de la causa objetiva, no es sinónimo que este se encuentre desnaturalizado, pues, basta con acreditar con medios probatorios la necesidad para validarla contratación temporal del actor; alegación que sin embargo, resulta contraria a lo preceptuado en el artículo 72 de la LPCL, que establece como requisito formal para la validez de la contratación temporal el que se consigne en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación.</p> <p>11.-Efectivamente, la justificación de la existencia de las razones que determinan la necesidad de la contratación temporal es una exigencia que debe cumplirse en el acto mismo de la celebración del contrato, mediante la consignación expresa en su texto de la causa objetiva pertinente, como lo prescribe la norma antes aludida; por lo que no resulta válida justificación posterior, ex post, como indebidamente alega la demandada y que pretende acreditar en autos con la documentación antes citada, en clara intención de querer subsanar la omisión en que la incurrido. lo antes señalado, ha sido precisado por el tribunal constitucional, en el fundamento 9 contenido en la sentencia emitida en el expediente No</p>	<p><i>razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>01181-2012-PA/TC de fecha 12 de abril de 2013, seguido por Rosa iris Huamán Montesinos contra Molitalia S.A que contrariamente a lo firmado por la demandada, dispone la necesidad de precisar la causa objetiva que justifique la celebración de contratos de trabajos temporales.</p> <p>12.-A mayor abundamiento, y sin perjuicio de lo anteriormente señalado no debe dejarse de considerar, además, que por el tipo de actividad económica desplegada por la demanda relacionado al giro de la construcción - habilitaciones urbanas y/o proyectos inmobiliarios de residencia, además de ser permanente en el tiempo, también resulta ser previsible en su ejecución y duración, en el entendido que un proyecto de habilitación urbana como el invocado por la demandada " Sol de Pimentel ". por su envergadura, corresponderá ser llevado a cabo dentro de las programaciones de obras, en sus diferentes fases y de los plazos previamente definidos, lo cual descarta de por sí, el uso de esta modalidad contractual, que tiene por finalidad la contratación de personal de trabajo para asumir el aumento de las actividades ya existentes que son en esencia de carácter incierto- como por ejemplo la obtención de nuevos clientes que exigirá mayor producción y en consecuencia más mano de obra y cuya continuidad en el tiempo resulta dudosa al no saberse si esos clientes serán permanentes o no en el tiempo: facilitando de esta manera el legislador a los empleadores este tipo de contratación durante la fase inicial de este incremento que reviste cierta incertidumbre y que no aseguran su continuación mientras no se consolide o tenga éxito. en este sentido, la incertidumbre en el caso es concreto no se ve reflejada en la ejecución "Sol de Pimentel"</p> <p>13.-Por tanto, habiendo la demandada aparentando las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, al no haber cumplido con precisar la causa objetiva que justifica la celebración de los contratos de trabajo por incremento de actividades, se llega a la conclusión de que el referido contrato Modal carece de eficacia legal al encontrarse desnaturalizado en virtud al supuesto contenido en el inciso d) del artículo 77 del decreto supremo No 003-97-TR, al haberse demostrado la existencia de simulación y fraude en la contratación utilizada, en perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 de la norma glosada precedentemente, configurándose así una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de agosto de 2014, de modo que no podía ser despedido, si no por causa justa motivada en su conducta o capacidad laboral, seguida conforme al procedimiento de despido establecido en la ley, hecho que no ha sucedido en el caso de autos, razón por la cual , ante la ruptura del vinculo laboral Mantenido con el demandante sustentada en la única y exclusiva decisión unilateral de la demandada bajo un aparente vencimiento del plazo contractual conforme precisa en su contestación de demanda, tiene el carácter de un despido incausado y atendiendo a la tutela de tipo resarcitoria que solicita , le asiste el derecho a percibir el derecho a percibir a el pago de la indemnización prevista en el artículo 38 del decreto supremo No.003-97-TR, equivalente a una remuneración que se encuentra debidamente liquidada en la apelada desde el momento en que se verifico la existencia de un contrato de contrato a plazo indeterminado entre las partes del proceso ante la desnaturalización de los contratos de trabajo bajo la modalidad de incremento de actividad, esto, es, desde el 01 de agosto de 2014 y no desde 02 de noviembre del 2012 , pues si bien es cierto fue la fecha en que ingresó a laborar en favor de la demandada sin embargo, ello se dio en el marco de una valida celebración del contrato de obra o de servicio específico, tan es así, que su desnaturalización no ha sido solicitado por el</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante con ocasión del presente proceso, manteniendo con ello, sus plenos efectos jurídicos y limitada su vigencia durante el periodo en que fue celebrado, a cuyo término, opero su extinción conforme al supuesto previsto en el inciso c) del artículo 16 de la LPCL.</p> <p>14.- Por último, la demandante cuestiona el extremo de la sentencia materia de apelación que regula el monto de los honorarios Profesionales fijados, pues considera que debió ser fijado con base a porcentaje según contrato de prestación de servicios, habiendo sido determinado con base a un monto diminuto.</p> <p>15.-Al respecto ,debe señalarse que si bien los honorarios profesionales pueden ser pactados de mutuo acuerdo ,debe tenerse presente lo dispuesto por el artículo 414° del Código Procesal Civil, que señala que dicho concepto se regula en atención a las incidencias del proceso ,tales como la naturaleza de la causa ,la duración del proceso ,el esfuerzo procedimental de la defensa ,el grado participación del abogado en el estudio planeamiento y desarrollo del asunto ,la cuantía del asunto ,entre otros; debiendo precisarse que sobre este tema el Tribunal Constitucional ha señalado que " debe tenerse en cuenta otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia. b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes ".</p> <p>16.-En ese contexto, evaluadas las incidencias del presente proceso, se tiene que (i) La pretensión de naturaleza laboral ventilada en autos, fue iniciada el 22 de febrero del 2017, habiendo transcurrido a la fecha aproximadamente dos años y dos meses aproximadamente, lapso que se ha prolongado por motivos ajenos a las partes relacionadas con la sobrecarga procesal de los juzgados; (ii)la pretensión contenida en la demanda se refiere a un petitorio que habitualmente es invocado en el fuero laboral ,como lo es el pago de una indemnización por despido arbitrario por desnaturalización de contrato de trabajo por lo que no se trata de una asunto novedoso y de especial complejidad que haya requerido una defensa profusa por parte del letrado que asumió la defensa técnica del demandante; (ii)La presente demanda , ha sido elaborada por la letrada Amada Varias Céspedes el cual cuenta con un petitorio claro y concreto ,y con un desarrollo fáctico lógico y coherente ,tan así que la demanda fue admitida a trámite sin necesidad de ordenar la subsanación de la misma al cumplir con las formalidades que exige la Nueva Ley Procesal del Trabajo ,(iii) De la revisión del SIJ -Sistema Integrado Judicial -se verifica que la audiencia única se desarrolló en unas sola sesión en la que se encontró presente el Letrado antes citado ,oportunidad en que pasó a exponer sus alegatos de apertura en base a una teoría del caso debidamente fundamentada ,centrándose en los hechos objeto de controversia, (iv) El tránsito del proceso en dos instancias ,situación que debe tenerse en cuenta ,(v) El monto ordenado a pagar la sentencia apelada es de S/ 7 500.00 soles ,se debe tener en cuenta como un parámetro de referencia en la regulación de los honorarios profesionales de la parte vencedora.</p> <p>17.- Como se advierte ,todos estos elementos en su conjunto ,y no solo la actuación del abogado corresponderán serán tomado en cuenta en la fijación de los honorarios profesionales ,la que además ,no está sujeta únicamente al monto de los honorarios profesionales pactados en cada caso concreto ,sino que, además ,en el señalamiento del monto ,deberá tenerse en cuenta las circunstancias objetiva propias de cada proceso conforme se ha precisado ,de allí que resulte perfectamente posible que el monto por costos procesales puede ser fijado por el juez en cantidad igual a la abonada al abogado de la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>parte vencedora o en una cantidad menor ,pero no en un monto superior al solicitado por la actora y si bien esta parte considera que su fijación sobre la base de un monto fijo es contraria al pago en porcentaje pactado en el contrato de prestación de servicios, ello no resulta cierto en la medida que lo que es objeto de pretensión y sobre lo cual se ha resuelto es el " Reconocimiento horarios profesionales ", más no, su forma de otorgamiento que como bien se ha precisado puede ser regulada por el juzgador pese a la forma convenida entre las partes del proceso; además, como bien se ha afirmado el demandante al solicitar un porcentaje de lo objetivo, si no al conjunto de elementos expuestos en el fundamento que antecede.</p> <p>18.-En ese sentido, este órgano superior considera que la suma otorgada por el A quo equivalente a la suma de S/ 800 00 soles resultan por demás equivalente en la fijación de los honorarios profesionales al no ser ni excesiva ni minúscula, y por estar acorde al desarrollo de las actuaciones procesales desarrolladas en el presente proceso.</p> <p>19.-De lo analizado se verifica que contrariamente a lo afirmado por las partes apelantes, el material probatorio de autos ha sido correctamente meritado por el A quo por lo que la decisión adoptada en la apelada se encuentra adecuadamente fundamentada ya que establece la relación de hecho en base a la interpretación y aplicación de las normas que considera pertinentes en la solución de la controversia, no advirtiéndose transgresión alguna al principio de debida motivación de las sentencias , ni se afecta la logicidad, en consecuencia, evidenciándose que los argumentos vertidos en la apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a la ley, merece ser confirmada en todos sus extremos.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque. 2023

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 calidad 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 indemnización por despido arbitrario; 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 segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
ción del Principio de Congruencia	<p>IV.-DECISIÓN: Por estas consideraciones el primer juzgado de trabajo de Chiclayo: CONFIRMA: la contra la sentencia contenida en la Resolución Número cinco de fecha 01 de junio de 2018, que declara Fundada la demanda interpuesta por don "A " contra "B "; en consecuencia, cumpla la demandada con abonar a favor de la parte demandante, la suma de S/ 7 500.00 soles (siete mil quinientos con 00/100) por concepto de indemnización por despido arbitrario; con lo demás que contiene. Devuélvase los autos al juzgado de Origen para su cumplimiento.</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 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 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple 5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>	X									
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la</p>										

Descripción de la decisión		aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. 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>					X					10
----------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

Fuente: expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque. 2023

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 muy alta, respectivamente.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes

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

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

Fuente: expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque. 2023

LECTURA. *El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.*

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes

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

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

Fuente: expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, Distrito Judicial de Lambayeque. 2023

LECTURA. *El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02, del Distrito Judicial de Lambayeque fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente*

4.2. Análisis de resultados

De acuerdo a los resultados se encontraron los siguientes:

La sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo. 2023, el expediente judicial contiene un proceso laboral cuya vía procedimental es ordinaria.

Para poder determinar su calidad se desglosó en dimensiones las variables, donde en la parte expositiva se evidencia claramente la introducción y postura de las partes fue de rango muy alta y muy alta, en la introducción se puede evidenciar la numeración del expediente, numeración de la sentencia, lugar y fecha de su emisión, además se puede apreciar la identificación de las partes del demandante y del demandado, el asunto del cual se va a resolver, en este caso referido a indemnización por despido arbitrario; en la postura de las partes el juez hizo una argumentación muy clara narrando cuales fueron las pretensiones tanto del demandante como del demandado, en la cual las pretensiones del demandante fueron; La pretensión es la manifestación de la voluntad dirigida al órgano jurisdiccional, por la cual una persona sea natural o jurídica se autoatribuye un derecho frente a otra y solicita sea declarado así en la sentencia de fondo; es decir es la aspiración que plantea el demandante, respecto a que su pedido se imponga y reconozca (Chanamé, 2012). 1. pago de indemnización por despido arbitrario, sin duda la pretensión del demandado fue declarar la improcedencia de la demanda por indemnización por despido arbitrario; además el juez señala cuales fueron los puntos controvertidos expuestos en la demanda, las cuales fueron: 1. Determinar la existencia del despido, 2. Determinar si el despido fue arbitrario, 3. Determinar si corresponde indemnizar por despido arbitrario, 4. Determinar de ser el caso el monto por dicho despido, 5. Determinar si al demandante le corresponde beneficios sociales.

En la parte considerativa se pudo evidenciar la motivación de los hechos y de derecho fue de rango muy alta y muy alta; en cuanto a la motivación de los hechos el juez hace una fundamentación clara que tiene relación con los hechos expuestos en la demanda, y con lo cual solicita el demandante, motivando su argumentación con las pruebas pertinentes que se presentó en el proceso; “La prueba es el instrumento a través del cual se lleva a

cabo la determinación de los hechos que sirven de base operativa al proceso, está dirigida al Tribunal, con el objetivo de proporcionarle una verdad operativa” (Gutiérrez, 2007, p. 219). y dándole validez a ello porque las pruebas expuestas presentan fiabilidad, para poder finalmente emitir una sentencia; La sentencia debe analizarse en un doble aspecto: como acto jurídico procesal y como documento en el cual aparece el mismo. Como acto, la sentencia emana de los magistrados para decidir las causas o controversias sometidas a su decisión. En tanto que, como documento, la sentencia es la pieza escrita que contiene el texto de la decisión emitida (Romero, 2012). En la motivación de derecho se evidencia las normas pertinentes para el caso en concreto, que estas normas son el sustento legal del cual el juez va a poder tomar una decisión, en la cual tiene coherencia y relación las normas citas por el juez. Según Ledesma, (2017), manifiesta que “la motivación en las decisiones judiciales es un tema de relevancia constitucional que requiere reflexión y análisis tanto para los operadores jurídicos como por los propios ciudadanos” (p.7). Con ello se puede determinar que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta porque cumple con todos los parámetros previstos que ya antes se ha expuesto.

En la parte resolutive se evidencia el principio de congruencia y la descripción de la decisión fue de rango muy alta y muy alta, que el principio de congruencia se puede evidenciar que los hechos que se han expuesto en la demanda y los fundamentos que realizó el juez tanto en la parte expositiva como la considerativa guardan estrecha relación y coherencia que lo expresa de forma clara y precisa; motivando con ello la descripción de la decisión, donde se evidencia claramente que tiene carácter obligatorio cumplir con la sentencia emitida por el juez con ello ordenando a la empresa demandada cumpla con pagar la suma propuesta de s/. 7,500.00 soles más los costos y costas legales a favor del demandante. Determinando así que la calidad de parte resolutive de la sentencia de primera instancia es de muy alta.

La calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo, 2022.

Se determinó que en la parte expositiva se puede evidenciar la individualización de la sentencia donde se encuentra la introducción y la postura de las partes, en la introducción se tiene la individualización del proceso donde claramente se evidencia la numeración del expediente, numeración de la sentencia, lugar y fecha de su emisión, además se puede apreciar la identificación de las partes del demandante y del demandado y que aspectos del proceso se va a tratar; en la postura de las partes se tiene que se puede evidenciar objeto del cual se realizó la impugnación la cual fue que la según la empresa demandada el juez no tomo en cuenta el informe pericial, “Los medios impugnatorios son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la revocación, total o parcial, de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o por un error” (Infantes, 2009, p. 4). la cual la demandada no le adeudaría monto alguno por concepto de gratificación al actor, porque claramente evidencia una serie de pagos que le realizaron a favor del demandante, con ello se arribó que la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia es de rango muy alta.

En la parte considerativa se evidencia que en la motivación de los hechos y motivación de del derecho, se tiene que en la motivación de los hechos los fundamentos del superior jerárquico realiza una motivación más exhaustiva pronunciándose sobre la apelación que realizó la empresa demandada considerando que no se tomó en cuenta según el informe pericial que esta no le adeuda monto alguno por concepto de gratificaciones al actor, poniendo énfasis el juez superior en las fechas consignadas para poder determinar si realmente no le corresponde las gratificaciones aseveradas por la empresa demandada; en la motivación de derecho se evidencia que el juez superior hizo una argumentación jurídica muy detallada y precisa utilizando normas legales pertinentes para poder sustentar posteriormente que para llevar a tomar una decisión certera en cuanto a la resolución número nueve se basó en el considerando cuarto donde asevera conforme a lo normado por el primer párrafo del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho”; sin embargo, el Plano Jurisdiccional Laboral de 1999, realizado en la ciudad de Trujillo, en su

Acuerdo N° 1, estableció “ Para efectos de la suspensión del Cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo en el artículo 36 del TUO”. Arribando con ello que la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango muy alta cumpliendo con todos los parámetros pertinentes.

Se tiene que en la parte resolutive se evidencia el principio de congruencia y la descripción de la decisión; en la parte del principio de congruencia se evidencia que hay una relación con hechos expuestos en la parte expositiva y considerativa de la sentencia hay coherencia con respecto a lo que se solicita y la materia el cual se va a resolver, que luego del trámite respectivo ha emitido la descripción de la decisión en LA SENTENCIA DE VISTA, en el cual resolvió CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, donde declara fundada la demanda en el importe de s/ 7,500.00 soles. Con lo cual CONCLUYÓ el proceso retornando el expediente al Juzgado de origen. Con ello se puede determinar que la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive su calidad es muy alta.

V. CONCLUSIONES

Tomando en cuenta el objetivo general trazado en el estudio, se concluye: - El supuesto factico que sustenta la pretensión sobre indemnización por despido arbitrario fue: se comprobó el despido arbitrario esta verificación sirvió para velar el cumplimiento de disposiciones legales y convencionales en materia laboral, por lo que al analizar las sentencias de estudio se concluyó que ambas sentencias son de muy alta calidad porque el juez interpretó adecuadamente los hechos que fueron expuestos, aplicando el principio de la debida motivación como elemento garante del debido proceso, y el principio de la valoración conjunta como elemento factico conducente a la acreditación de los hechos que sustentan la pretensión, la norma legal aplicada fue “La nueva ley procesal del trabajo” N° 29497, ley que otorga los derechos a los trabajadores.

- Que, la sentencia de primera instancia y la segunda instancia su calificación fue de muy alta calidad porque ambas alcanzaron el rango de 40 según el cumplimiento de la lista de cotejos estipulados, dado que emergen de un proceso real donde el juez valoro los medios de pruebas pertinentes ates de emitir su pronunciamiento acogándose a lo normado y a la jurisprudencia y doctrina establecida para el caso en lo laboral.

- En cuanto a un criterio evaluador ambas sentencias cumplieron con una estructura debidamente fundada y su aplicación como se visualiza está desarrollada de forma fáctica, el juez no incurre en ninguna duda a la hora de emitir su fallo, por el hecho que los medios de pruebas ofrecidos por la parte demandante dan la certeza que lo que pretendía es de acuerdo a la ley y le corresponde por ser un derecho laboral.

VI. RECOMENDACIONES

La Constitución Política del Perú señala claramente que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27°); siendo ello así, la Ley ha sido la encargada de regular de qué manera es que se protege al trabajador contra el despido arbitrario. Para nuestra Ley la forma de protección, para cualquier trabajador, se da a través de la indemnización. Asimismo, la Ley señala las causales, bajo numerus clausus, por medio de las cuales el empleador puede despedir válidamente al trabajador.

Es decir, si el empleador decide despedir al trabajador por una causal no contemplada en la Ley, este último tendrá derecho a recibir la indemnización que le corresponde.

- Por lo expuesto, podemos notar que el marco normativo que tenemos es bastante claro sobre el tema, y al no hacer ninguna distinción, se entiende claramente, y sin lugar a dudas, que este marco normativo aplica para todos los trabajadores del sector privado.

- Por tanto, nuestra recomendación inicial es que el juzgador debe realizar una interpretación sistemática del marco normativo vigente, analizando cada artículo de la Constitución y la Ley que trate sobre el tema. Luego de ello, se podrá revisar y analizar la variada jurisprudencia –que corresponde al sector privado– expedida tanto por el Poder Judicial como por el Tribunal Constitucional que, de manera general, están concordadas unas con otras.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ra. edic.). Lima, Perú: autor
- Academia de la Magistratura del Perú. (2010). *Doctrina y Análisis sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo*. Academia de la Magistratura del Perú. Recuperado de:http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/derecho_trabajo/doctrina_analisis_ley_trabajo.pdf
- Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo: Derecho Individual-Derecho Colectivo, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Lex & Iuris
- Angulo, F. y Córdoba, E. (2014). *El nuevo proceso laboral en sus notas esenciales*. Recuperado de: <https://diariolaregion.com/web/el-nuevo-proceso-laboral-en-sus-notas-esenciales/>
- Arce, E. (2013). *Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano*. Recuperado de: <http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/06/ELMER-ARCE.pdf>
- Arque. R. (2017). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 -2015*. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, J. (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley
- Arévalo, J., Barzola, M., Cadillo, J., Gamarra, L., García, A., Haro, J...Zamora, M. (2014). *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*. Recuperado de: https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/el_recurso_de_casacion_en_el_nuevo_proceso_laboral_peruano,_setiembre_2014.pdf
- Borja, M. (2003). *La prueba en el Derecho Colombiano*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=TkljpK9OquYC&pg=PA166&dq=la+valoracion+de+la+prueba&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjvvdXDw67lAhXi01kKHfwEDdAQ6AEIOjAD#v=onepage&q=la%20valoracion%20de%20la%20prueba&f=false>
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Carrión, J. (2007). *Derecho Procesal Civil*. (2da. Edic.). Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley

- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Chanamé, R. (2012). *Diccionario Jurídico Moderno*. Arequipa, Perú: ADRUS
- Cullell, J. (2019). La percepción de la corrupción mejora en México con López Obrador. Recuperado de: https://elpais.com/internacional/2019/09/23/actualidad/1569247761_698180.html
- Defensoría del pueblo (2019). Un eficiente sistema de justicia. Recuperado de: https://www.defensoria.gob.pe/areas_tematicas/un-eficiente-sistema-de-justicia/
- Diario correo (2019). Hay mas funcionarios investigados por corrupción en Ancash. Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/edicion/chimbote/hay-mas-funcionarios-investigados-por-corrupcion-en-ancash-905547/>
- Fernández, L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=59&docID=3225771&tm=1530893247149>
- Fernández, M. (2006). *La carga de la prueba en la práctica Judicial Civil*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=iOz_xnBaBX4C&printsec=frontcover&dq=la+carga+de+la+prueba&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjhcZruq7lAhUFpFkKHUwOACAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=la%20carga%20de%20la%20prueba&f=false
- Flores, F. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre despido arbitrario y otros, en el expediente N° 00077-2011-0-2601-JM-LA-01, del distrito judicial de Tumbes – Tumbes*. 2018. [Tesis para optar el grado profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4393>
- Franciskovic, B. (2017). *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*. Recuperado de: http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/LA_SENTENCIA_ARBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL_DERECHO.pdf
- Gamarra, L. (s/f). *La nueva ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/viewFile/13173/13786>

- Garavito, S. (2016). *Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*. (tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9905/Garavito_LSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, F. (2015). *Derecho del Trabajo Individual*. (4ta. Edic.). Lima, Perú: San Marcos
- Gómez, J., Planchadell, A., & Pérez, Á. (2011). *Derecho procesal civil*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=85&docID=4422027&tm=1529340596886>
- Gutiérrez, A. (2007). *El proceso civil: parte general, el juicio verbal y el juicio ordinario*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=219&docID=3175675&tm=1529337479884>
- Haro, J. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: San Marcos
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta edic.). México: Mc Graw Hill
- Hinostroza, A. (2005). *Postulación del Proceso Civil*. Lima, Perú: Geceta Jurídica
- Iglesias, K. (2016). *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco*. [Tesis para optar el grado profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/282/IGLESIAS%20FACUNDO%2C%20Karla%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Infantes, G. (2009). *El proceso laboral*. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_10159_51230.pdf
- Infantes, G. (2009). *Medios impugnatorios en el proceso Laboral*. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_10288_16293.pdf
- La Torre. (2009). *Despido arbitrario*. Recuperado de: <http://despidoarbitrarioucv.blogspot.com/>
- Ledesma, M. (2017). *La nulidad de sentencias por falta de motivación*. Criterios recientes de la corte suprema. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

- Marcucci, C. (2005). *Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=41&docID=3173371&tm=1530322301443>
- Mejía, J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf
- Mejía, N. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre infracción al derecho de trabajo (amparo), en el expediente N° 00112-2014-0-2501-SP-CI-01, del distrito judicial del Santa – Casma. 2018*. [Tesis para optar el título profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/9873>
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Recuperado de: https://elibro.net/es/ereader/uladech/118659?fs_q=proceso_laboral_ordinario&fs_page=8&prev=fs
- Muñoz, D. (2014). *Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central*. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Núñez, S. (2016). *Curso Medios Impugnatorios en el Nuevo Procesal Laboral*. Academia de la Magistratura. Recuperado de: <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/681/MANUAL%20CURSO%20MEDIOS%20IMPUGNATORIOS%20EN%20EL%20NUEVO%20PROCESO%20LABORAL.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Oviedo, L. (2009). *Fijación de Puntos controvertidos*. Procesal Civil. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/fijacion-de-puntos-controvertidos/>
- Peña, R. (2010). *Teoría general del proceso*. (2a. Edic.). Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=107&docID=3198277&tm=1528992344083>
- Porcel, R. (2019). Argentina: la administración de justicia, en su hora mas oscura. Recuperado de: <https://www.elojodigital.com/contenido/17722-argentina-la-administraci-n-de-justicia-en-su-hora-m-s-oscura>
- Puente, P. (2015). *Los principios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497*. Recuperado de: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/P>

RINCIPIOS+NLPTPedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e

Rioja, A. (2017). *La sentencia en el proceso civil*. Un breve repaso de su naturaleza, clases, requisitos y sus partes. Legis.com. recuperado de: <https://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>

Romero, F. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral*. (2ª. Edic.). Lima, Perú: Grijley

Romero, L. (2012). *El principio de inmediación procesal*. Recuperado de: <http://investigaciondoctrinaria.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-inmediacion-procesal.html>

Rosemberg, H. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido arbitrario (Proceso de Amparo), en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo*. 2018. [Tesis para optar el grado profesional de abogada]. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5988>

Sánchez, F. (2019). *Los principios del proceso laboral peruano*. Un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley N° 29497. Recuperado de: <https://aulavirtual.pj.gob.pe/cursos/course/view.php?id=9#section-3>

SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf

Sepúlveda, P. (2019). ¿Es Chile un país corrupto? Recuperado de: <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/chile-pais-corrupto/631022/>

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>

Ticona, V. (2008). *La motivación como sustento de la sentencia objetiva y materialmente justa*. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_8_la_motivaci%C3%B3n.pdf

Toyama, J. y Vinatea, L. (2011). *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica (5ª Edic.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2015). *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica. (7ª Edic.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Ugarte, J. (2010). *La nueva Ley Procesal de Trabajo: Modificaciones al actual proceso laboral*. Recuperado de: http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_10597_90207.pdf

- Ugarte, J. (2010). *La nueva Ley Procesal de Trabajo*. Informes Laborales. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_10601_30219.pdf
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2020). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CUULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad*. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContenidoEnLinea/leccion_31__conceptos_de_calidad.html
- Valderrama, L., García, A., Hilario, A., Barzola, M., y Sánchez, R. (2016). *Régimen laboral explicado*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Vázquez, A. (2008). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (10ª Edic.). Buenos aires, argentina: ASTREA
- Vicuña, R. y Santos, T. (2016). *Desnaturalización del principio de inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales de impugnación de despido*. Recuperado de: <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/viewFile/1379/1401>
- Villalpando, A. (2017). *Sentencias Laborales*. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/49.pdf>

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

Evidencia empírica que acredita la preexistencia del objeto de estudio.

2 JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - CHICLAYO

EXPEDIENTE : 00855-2017-0-1706-JP-LA-02
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.
JUEZ : C
ESPECIALISTA : D
DEMANDADO : B
DEMANDANTE : A

SENTENCIA I

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Chiclayo, primero de junio del dos mil dieciocho.

VISTOS. - Resulta de Autos. Que por escrito de fojas sesenta y seis a setenta y siete don

"A", interpone demanda contra "B", SOBRE indemnización por Despido Arbitrario, Solicitando Tutela Jurisdiccional efectiva en El sentido de la Emplazada cumpla con abonar la suma total la suma de DOCE MIL QUINIENTOS y 00/100 soles, señalada en el Monto petitorio de su Demanda, correspondiente a: indemnización por despido Arbitrario, más intereses legales, honorarios profesionales y costas del proceso.

I.-ANTECEDENTES:

- DE LA PARTE DEMANDANTE Y ADMISORIO.

Alega el Demandante: "A", Que: 1) ha trabajado para la demandada desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de enero de 2017. En el cargo de administrador de Obra, percibiendo como última remuneración la suma de 2, 000,00., Precisando que durante todo el tiempo de labores ha venido firmando contratos de trabajo sujeto a modalidad, pero que estos se han desnaturalizado en razón que la labor que ha desarrollado ha sido en forma permanente y habiendo superado su periodo de prueba.

2) Que sus labores lo han realizado de Manera personal, directa, subordinada y dependiente, acumulando un record laboral de cuatro años dos meses 3) Su despido ha sido en forma injusta y Arbitraria, sin imputación de falta grave. alguna y que la autoridad policial ha verificado que no ha existido carta de pre aviso de despido ni carta de despido que justifique su cese, por lo que considera que se ha materializado un despido arbitrario.

por Resolución número uno de folios setenta y ocho a ochenta y uno se admite a trámite la demanda en la vía de proceso Abreviado laboral confiriéndose el traslado de ley a la parte demandada para que la absuelva en el plazo de diez días, bajo apercibimiento de seguirse el proceso en su rebeldía y se señala fecha para la audiencia única.

DE LA PARTE DEMANDADA

Alega la demandada: "B " Que:

1.-Respecto a la indemnización por despido arbitrario la demandada indica que el Recurrente ha laborado en su institución, mediante contrato sujetos a modalidad y siendo que dichos están sometidos a un plazo

fijo por lo tanto no es necesario expresar el motivo de terminación de la Relación laboral en relación a la capacidad o conducta del trabajador ni iniciar un procedimiento de despido, por lo que solicita se declare infundada la demanda

AUDIENCIA UNICA:

Se llevo a cabo en una sesión, conforme se advierte del Acta de folios. ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y dos, llevándose con ambas partes procesales, no se llegó a propiciar la conciliación, dado que las partes mantuvieron sus posiciones , luego se expuso los argumentos de la pretensión de la parte demandante y de la demandada, sustentando su teoría del caso, el cual se inicio con los alegatos de apertura , se fijo los puntos materia de controversia , se admitió y actuó los medios de prueba, se expuso los alegatos finales de ambas partes procesales , refiriéndose el fallo para darlo a conocer en la fecha próxima , situación que se comunico en el acto, por lo que se procede a emitir el sustento razonado de la decisión a arribar por la judicatura y es como sigue :

CONSIDERANDO:

PRIMERO .- Que el trabajo es un deber y un derecho, pues contiene Obligaciones reciprocas, tanto de los empleadores como de los trabajadores, conforme así lo señala la Constitución política en su Artículo 22 tal , tal es así que nuestra carta Magna. en su Art. 26.2 consagra el principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales y prohíbe que mediante actos de disposición, el trabajador, se despoje de sus derechos, previstos en las normas taxativas (no dispositivas), las que son de orden público y tienen vocación tuitiva a la parte más débil de la relación Laboral (STC008-2005AT/TC, fj 24), en palabras de Plá Rodríguez " El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades", así mismo se debe entender que el contrato es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una aménidad (...) El acuerdo puede ser verbal o escrito, expreso a tácito, reconocido o simulado por las partes , Respecto de las clases de contrato individual de trabajo, de conformidad con el articulo 4 Decreto Supremo No 003-97TR, este puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

SEGUNDO. - Que el Derecho del trabajo, se inspira en principios que nos lleva a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más dimensión. ya que se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el Reconocimiento de los derechos en general si el estado no se preocupa por la suerte de hombres y mujeres que son parten de una relación laboral; siendo personas se les debe garantizar el respeto a sus derechos fundamentales.

TERCERO. Que entre los principios destaca el principio protector, que es el criterio Fundamental que orienta el derecho del trabajo. ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes; el trabajador el fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas é inicuas. el legislador no pudo mantener mas la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable, en palabras de Plá Rodríguez "el derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades ".

CUARTO. Se entiende por procesos laborales los concebidos, para resolver litigios, en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, también como conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teológicamente con el objeto de resolver el conflicto laboral. esta actividad procesal se lleva a cabo para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional en materia laboral, que se caracteriza fundamentalmente por: i) Constituir un instrumento tuitivo a favor del trabajador, por medio del cual el estado, ejercitando su función jurisdiccional, tutela y ampara al más débil del conflicto laboral. ii) Constituir un instrumento del estado que busca alcanzar la justicia social. Recordemos , una vez más , que el derecho del trabajo se creó para compensar la desigualdad real entre las partes de la relación laboral: por ello el principio protector deriva de la propia razón de ser del derecho laboral y este principio, que nadie discute en la parte sustantiva , también debe aplicarse en el aspecto procesal y es que todos los principios del proceso laboral se sintetizan en uno la especial protección o tutela que se dispensa al trabajador, propios de la relación de trabajo se trasladan a la relación jurídica procesal, dentro de las diferencias que se marcan entre la controversia común y la de orden laboral, acaso más evidente es la desigualdad jurídica , económica y probatoria que separa a los contendientes en un litigio laboral y que hacen de uno , al empleador la parte fuerte y del otro el trabajador la parte débil.

QUINTO. Es pertinente señalar que el presente proceso, se rige por las normas contenidas en la ley 29497, ley procesal del trabajo, Así corresponde, tener en cuenta lo establecido en el Artículo 21, primer párrafo de dicha norma. , señala " Oportunidad los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad....y el Artículo 23 de dicha ley referente a la carga de la prueba establece que : " la carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión o a quién los contradice alegando nuevos hechos , sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria , sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales".

II.-FUNDAMENTOS:

ANALISIS DE LA CONTRAVERSIA.

SEXTO. Que a fin de emitir. el presente procedimiento, es necesario lograr previamente una cabal comprensión de los hechos y actos procesales, que rodean al presente caso, a través de una descripción clara y detallada de los mismos, quedando expuestos de la siguiente manera.

1) según se desprende del escrito de demanda de fs.66 a 67, y lo vertido en la Audiencia. el accionante solicita el pago por indemnización y despido Arbitrario, al haberse despedido sin seguirse el procedimiento de ley. y que durante sus labores ha existido una relación laboral a plazo indeterminado desde 01 de agosto del 2014 en virtud de la desnaturalización de la contratación modal (contratos temporales por inicio o incremento de nueva actividad), contemplando en la causal d) del artículo 77 del Decreto Supremo No 003-97-TR, aduciendo que le corresponde la suma de S/ 12 500 00 soles por despido arbitrario por el periodo comprendido desde el 02 de febrero del 2012 al 31 de enero de 2017.

2) a través del escrito de contestación de fs. 139 a 154. la posición de la Demandada, para cuestionar la pretensión de indemnización por despido arbitrario radica , en la negación de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con el actor y como fundamento de ello, sostiene que suscribió con el demandante contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio de actividad, puesto que recién se inicio

sus actividades laborales en agosto del 2014 y contrató al demandante en dicha fecha, estando así justificada la causa objetiva de contratación, por lo que dichos contratos no se habrían desnaturalizado.

EL VINCULO LABORAL Y OBJETO DEL PROCESO

SETIMO. de las posiciones y contraposiciones asumidas por las partes en sus actos postulatorios, lo vertido en la Audiencia Única, se advierte que no existe controversia sobre los servicios prestados por el demandante a favor de la demandada por el periodo 02 de noviembre de 2012 hasta el 31 de enero de 2017. En este sentido constituye objeto del proceso. i) Determinar si la relación mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad (contrato temporal por inicio o incremento de nueva actividad), se encuentra desnaturalizadas y en función de ello, establecer si la demandada se encuentra obligada a satisfacer la pretensión solicitada, consistente en la indemnización por despido arbitrario en la suma de S/ 12 500 00 por el periodo comprendido desde el 02 de febrero del 2012 al 31 de enero de 2017.

OCTAVO. Que el artículo, 22 de la constitución Política del Perú establece que : "El trabajo es un deber y un derecho, es base del Bienestar social y medio de realización de una persona" ; así mismo, el artículo 27 prescribe que " la ley Otorga al trabajador adecuada protección contra el despido Arbitrario" En tal sentido cabe resaltar que el contenido esencial del derecho 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 si no por causa justa . en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del estado. el segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa....

NOVENO. Antes de emitir pronunciamiento sobre el asunto controvertido, corresponde previamente resolver la tacha formulada por la parte demandada, al respecto se debe indicar Que:

1.- OPORTUNIDAD DE LOS MEDIOS DE PRUEBA. Es así que el artículo 21 de la Ley n.º 29497, nueva ley procesal del trabajo, ha establecido que la única Oportunidad para que las partes puedan ofrecer los medios de prueba, es con la demanda y con la contestación de la Demanda, admitiéndose su ofrecimiento antes de la actuación probatoria, siempre y cuando se refieran a hechos nuevos oportunidad de los medios de prueba. El tribunal constitucional en la sentencia recaída en el Expediente n.º 6302-2005-AA/TC de fecha catorce de noviembre de dos mil quince, en la que considera que la oportunidad del ofrecimiento de los medios probatorios debe ser dentro del plazo legalmente estipulado, en la medida que se trata de un derecho fundamental de configuración legal. Principio de reclusión y eventualidad .Sobre este punto ,resulta pertinente precisar el principio de oportunidad o preclusión en materia probatoria ,consiste en el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva mediante la clausura definitiva de cada una de ellas ,impidiéndose el regreso a etapas procesales ya extinguidas por no haberse observado el orden u oportunidad dada por la ley para la realización de un acto o, por haberse ejercido ya una vez, válidamente esa facultad. Por su parte el principio de eventualidad guarda estrecha relación con el principio de preclusión, que consiste en que las partes deben aportar de una sola vez todos los medios probatorios en una oportunidad, para luego pasar a la siguiente etapa, hasta la decisión final. Respecto a estos principios ,la regla general aplicable en nuestro ordenamiento procesal ,es que las partes se encuentran obligadas a ofrecer sus pruebas en la etapa correspondiente ; sin embargo se permite en forma excepcional la presentación de pruebas extemporáneas ,tal como lo regula los artículos 429 y 374 del Código procesal

Civil ,exigiendo entre otros requisitos que estas pruebas tenga relevancia jurídica ,acrediten hechos nuevos surgidos posteriormente a la etapa en la que debieron ser ofrecidos ,o que quien ofrezca esta prueba no haya podido hacerlo en su debido momento por haberle sido imposible obtenerla o conocerla. Así mismo, Alberto Hinostroza señala en cuanto a la oportunidad de la prueba, que no dude de exceder el plazo legal respectivo, por cuanto contribuye no solo al conocimiento de las partes sino también a la posibilidad de contratación de la misma. Debemos tener en cuenta que la extemporaneidad de los medios probatorios debe referirse a hechos nuevos o que haya sido imposible obtenerlo, de tal modo que corresponda al juez, incorporarlos al proceso, para recién ser valorados en la sentencia.

1) **SOBRE LAS CUESTIONES PROBATORIAS.** Las cuestiones probatorias son aquellos mecanismos de defensa procesal destinados a dejar sin eficacia legal los medios de prueba aportados por la contraparte. mediante las cuestiones probatorias se busca que dichos medios probatorios son actuados y en consecuencia no son tomados en cuenta por el director del proceso al momento de decidir el litigio, con relación a ellas se ha dicho que son las objeciones que los litigantes o terceros tienen de las pruebas aportadas u ofrecidas en el Juicio " Siempre que sean deducidas en el término procesal con las formalidades y cuestiones de fondo exigidos por la norma y apoyados además de los medios probatorios requeridos por cada caso. y Así la tacha u oposición son las cuestiones probatorias simplificadas que ha adoptado nuestro ordenamiento de conformidad con el artículo 300 y siguiente del código procesal civil, las cuestiones probatorias pueden ser dos: las tachas y las oposiciones.

c)- **RESPECTO A LAS TACHAS.** según la aludida la tacha solo es procedente contra la declaración de ciertos testigos - NO contra los testigos mismos y documentos, de modo tal que lo que se busca es la ineficiencia legal de los medios probatorios. que se ofrezcan bajo esa modalidades, tanto en el caso del Demandado como del Demandante, las Tachas pueden proponerse oralmente y durante la etapa de actuación probatoria, cabe resaltar que solo es posible proponer cuestiones probatorias respecto de las pruebas admitidas y siempre y cuando que las pruebas que la sustentan pueden ser actuadas en esta etapa, las TACHAS, serán resueltas durante la etapa de ACTUACIÓN PROBATORIA LA CUAL DEBERÁ CONCLUIR, el mismo día en que se inició o excepcionalmente, dentro de los 5 días hábiles siguientes. Está demás señalar que un requisito indispensable para la admisibilidad de la tacha lo constituye el hecho de que los fundamentos sean expuestos con claridad y que ser el caso, se acompañe la prueba que la sustenta. En este sentido durante la Audiencia probatoria el juez deberá concederle la palabra a la otra parte para que en un plazo razonable absuelva la tacha , con respecto a la Tacha de Documentos, esta tiene por finalidad restarle eficacia probatoria al Documento Mismo más no al Acto Jurídico contenido en el .Esto es, la tacha Documental buscará que el Documento no sea tenido en cuenta para probar la Materia Controvertida, ello se desprende de los Artículos 242 y 243 del código procesal Civil. De tales artículos también se puede deducir que las causales por las cuales se puede TACHAR un documento:

a) Falsedad b) la ausencia de una formalidad esencial que para el documento la Ley prescribe bajo sanción de nulidad. en consecuencia, no procederá TACHAR, un documento por causales sustentadas en la NULIDAD o ANULABILIDAD, DEL ACTO jurídico O EN HECHOS DE EXTEMPORANEIDAD O IMPERTINENCIA DE LA PRUEBA. Ello, además, ha sido afirmado por la corte suprema en la casación No 135796/Lima (2) y por la corte superior de Lima en el Expediente No 131-98.

d) -Ahora bien, la tacha deducida está referida por un lado a la Nulidad de la certificación policial obrante a folios cincuenta y conforme anteriormente se mencionó , resulta improcedente tachar por causas sustentadas en nulidad o anulabilidad, por otro lado respecto a la Causal de Falsedad de falsedad al respecto debemos indicar que según las reglas contenidas en el artículo 21 de la Ley n.º 29497, nueva ley procesal del trabajo, ha establecido que la única Oportunidad para que las partes puedan ofrecer los medios de prueba, es con la Demanda y con la contestación de la misma pues la regla general Aplicable en nuestro Ordenamiento procesal, es que las partes se encuentran Obligadas a ofrecer sus pruebas en la etapa correspondiente, situación que el caso de autos no ha corrido, pues la demandada no acredita con ningún medio probatorio sobre la falsedad de la referida certificación policial, siendo de su entera responsabilidad el cumplimiento de dicha carga probatoria, dado que la formulación de la cuestión probatoria de la TACHA, además de interponerse con formalidades y cuestiones de fondo exigidos por la norma, corresponde acreditarse con los medios probatorios que lo sustente, hecho que no se ha producido, que corresponde desestimarse la TACHA formulada.

ANALISIS DEL CASO EN CONCRETO.

(i) de la desnaturalización de los contratos- contratos temporales por inicio o incremento de nueva actividad.

DECIMO. Teniendo en cuenta la Materia en controversia de autos, corresponde señalar que en nuestro ordenamiento jurídico en afirmación al principio protector o tuitivo y otros principios - Verbi gratia, el principio de continuidad, que inspira n el derecho del trabajo, la legislación Laboral nacional ostenta una preferencia por la relación Laboral a plazo indeterminado, la misma que tiene base constitucional como fluye del Artículo 23 de la Constitución política del estado, en consecuencia , si bien el legislador ha establecido en el Texto Único Ordenado . de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determinadas modalidades de contratación Laboral, no es menos cierto que éstas han surgido con la finalidad de dar cobertura a ciertas circunstancias especiales que se puedan dar de acuerdo a la naturaleza propia de la labor. Así tenemos, que si bien existen este tipo de contratos de naturaleza temporal, teniendo los Principios del Derecho laboral, dichos contratos deben ser Aplicados con un criterios de interpretación restrictivo, toda vez que la contratación laboral por excelencia es de naturaleza indefinida; debiéndose reiterar que si bien legalmente se ha establecido modalidades de contrataciones distintas, estas son aplicables en las circunstancias que se requieran y en tanto se justifique de acuerdo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, tal como lo ha dispuesto el tribunal constitucional Mediante la Sentencia recaída en la STC expediente No 1077-2006-PA/TC (Fundamento número ocho).

DECIMO PRIMERO. El contrato de trabajo, como cualquier forma de contratación, es el acuerdo de voluntades de las partes intervinientes en el acto (empleador y trabajador) , destinado a regular una prestación de servicios dependiente, si bien es cierto, tal postulación resulta básica, es indispensable, para conocer la condición en la que se encuentra el trabajador como parte más débil de la relación laboral .Las relaciones laborales tienen un alto carácter social, ya que a partir del contrato de trabajo, las personas se desarrollan y encuentran una fuente de ingreso para su actuación social, personal y Familiar, es por ello que la Mayoría de personas ,se encuentran en la necesidad de trabajar y acceder en muchas ocasiones, a condiciones poco beneficiosas que impone el empleador en ejercicio de su poder de negociación, ciertamente, el empleador, con mayores parcelas de poder en la negociación de la celebración del contrato

de trabajo sujeto a modalidad impone, en la mayoría de los casos , sus términos y condiciones contractuales (incluyendo su temporalidad). por lo que , la libertad de contratación y contractual del trabajador se ve seriamente limitada, ubicándose en la imperiosa necesidad de acceder a los términos contractuales , si bien es cierto que el estado ha implementado sistemas de Fiscalización con la finalidad de proteger a los trabajadores de indebidas prácticas, en la contratación laboral, entre otros aspectos, en algunos casos es la legislación la que propone un diseño, apartado de los principios que inspiran el derecho del trabajo, este último según nuestro criterio, se evidencia en el caso del artículo 16 inciso 6, del TUO de la ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo No.003-97-TR, que incorporado el vencimiento del lazo del contrato de trabajo sujeto a modalidad como causal de extinción de la relación laboral.

DECIMO SEGUNDO. Plazo y vencimiento del contrato, de acuerdo a la Doctrina la temporalidad de los contratos de trabajo puede derivar de las siguientes formulas 1) Determinando indirectamente la duración del contrato refiriéndose a un acontecimiento que tenga una fecha de extinción, incierta o indeterminada. 2) incluyendo una condición resolutoria, como acontecimiento futuro objetivamente incierto del cual hace depender la extinción del contrato. 3) fijando una fecha o periodo determinada para la extinción del contrato y de las obligaciones de las partes. Las partes descritas, son planteadas como causas de extinción de contrato de trabajo en el artículo 16, inciso c, del TUO de la ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto supremo No 003-97-TR. de ello se evidencia de dicha fórmula de extinción de la contratación laboral una " apuesta abierta y flexible por la contratación temporal" lo que representa una regulación tendenciosa al uso indebido de fórmulas de contratación temporal en perjuicio de los trabajadores especialmente del último supuesto (vencimiento del plazo) que habilitaría que los empleadores establezcan indiscriminadamente periodos de contratación menores a la causalidad laboral, vulnerando de esa manera el derecho a la estabilidad de los trabajadores.

DECIMO TERCERO. Derecho al trabajo y a la Estabilidad laboral, con la finalidad de entender el presente razonamiento, resulta muy importante, definir las principales del derecho del trabajo. la Constitución Laboral establece los preceptos que contemplan el derecho de acceder y permanecer en un puesto de trabajo. en efecto los artículos 22 y 27 de la carta Magna reconocen como derechos fundamentales respectivamente, que el trabajo es un deber y un derecho y por otro lado, que la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario. al amparo de tales preceptos constitucionales se desprenden se desprenden dos componentes del derecho al trabajo: acceso y permanencia. El tribunal constitucional al definir el contenido del derecho al trabajo ha sostenido lo antes descrito. dicho colegiada estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo por una parte y por otra, el Derecho a no ser despedidos si no por causa justa. En el primer caso, el Derecho al trabajo supone la adopción por parte del estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo.; si bien hay que precisar que la satisfacción del aspecto de este derecho constitucional, implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del estado. El segundo aspecto del derecho trata del Derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. El profesor NEVES MUJICA, en el mismo sentido de lo señalado en los párrafos anteriores sostiene que "el Derecho al trabajo se dirige a Promover el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen “. este último componente, la permanencia en el empleo se ve afectada con la incorporación de

modalidades temporales de contratación temporal en nuestro sistema normativo, mediante los cuales se traslada el riesgo empresarial al trabajador, cuando a todas luces corresponde ser asumido por el propio empleador garantizando a sus trabajadores derechos de estabilidad laboral una vez superado el periodo de la prueba. Es así que " el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo la modalidad ", como causal de extinción del contrato de trabajo a plazo fijo, se presenta una vulneración del derecho al trabajo, no solo cuando nos encontramos ante contratos modales fraudulentos y/o simulados (que supone la desnaturalización de la relación laboral a plazo fijo y la consideración de un contrato laboral a plazo indeterminado), sino también en aquellos que válidamente celebrados por espacios reducidos de tiempo, no son renovados pese a la subsistencia de la causalidad que les dio origen, rompiendo de esa manera, con la estabilidad laboral que indirectamente regula nuestro régimen normativo y que asiste a los trabajadores con vinculación laboral a plazo indeterminado o plazo fijo.

DECIMO CUARTO. - Continuidad Laboral y los contratos sujetos a modalidad; El principio de continuidad laboral, también denominado de estabilidad o permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida o en su defecto por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado en el caso de que se utilice una modalidad de contratación laboral. El principio de continuidad está destinado a asegurar que el trabajador desarrolle su actividad laboral de manera continua, durante la vigencia del contrato de trabajo, salvo aquellos casos exógenos de la contratación laboral: Suspensión de la relación laboral, cese colectivo, despido por falta grave, etc. de esa manera los trabajadores podrán tener la tranquilidad de que su vinculación laboral se sujetará al espacio del tiempo necesario para el desarrollo de las actividades para las que fueron contratados, lo que no se puede negar- implicaría de alguna manera mayores niveles de eficiencia en la producción, en el mismo tenor la corte suprema en la CAS No 21442005 lima, ha establecido lo siguiente " En virtud del principio de continuidad, el contrato de trabajo que es de tracto sucesivo, esto es, que perdure en el tiempo, se considera como una de duración indefinida resistente a circunstancias que en ese proceso puedan alterar tal carácter, por lo cual este principio se encuentra sumamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como es el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la recomposición jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca se hubiere interrumpido determina no solo el derecho del trabajador a ser reincorporado al empleo sino también a que se le reconozca todos aquellos derechos con contenido económico cuyo goce le hubiera correspondido durante el periodo que duro su cese de facto, pues de no acarrear ninguna consecuencia, constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se vería perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, si no que se afecta su futura pensión de jubilación.

DECIMO QUINTO. Tratamiento de la Jurisprudencia: La Jurisprudencia sobre el tratamiento del vencimiento de los contratos sujetos a Modalidad tienen dos enfoques. El primero al cual nos acogemos está referido al tratamiento de los contratos modales con la finalidad de encubrir una verdadera relación laboral a plazo indefinido, por lo que en consecuencia, el plazo de vencimiento del fraudulento contrato temporal del trabajo es existente. la jurisprudencia, principalmente del tribunal constitucional es abundante en la materia, destacando en términos generales que la ruptura de la vinculación laboral sustentada en el

vencimiento de una utilización fraudulenta de la modalidad de contratación tiene, por consiguiente, el carácter de un despido absolutamente arbitrario, frente al cual procede la reposición y/o indemnización respectiva. En segundo lugar está la afirmación de la validez del contrato temporal legalmente celebrado, siendo en dicho caso que el vencimiento del plazo no representa un despido, en efecto el tribunal constitucional ha reafirmado la validez de la extinción del contrato de trabajo ante el simple y sencillo hecho del vencimiento de plazo, sin acudir a la revisión de otras consideraciones.

DECIMO SEXTO. En el mismo sentido es menester señalar a manera de referencia que en temas de contratación laboral existe una marcada preferencia por la contratación indefinida del trabajador, lo que le asegura una vez transcurrido el periodo de prueba mantener un puesto laboral. Así mismo como regla general existe la referencia de la vinculación a plazo indefinido, y como regla excepcional, la contratación temporal del trabajador basados en criterios de temporalidad y/o accidentalidad del servicio que han sido calificadas como modalidades de contratación laboral que se encuentra reguladas en gran parte, por el texto Único ordenado del Decreto legislativo No 728, aprobado por el Decreto No 003-97-TR (en adelante LPCL), que suponen formas de contratación con características particulares y de rigurosa formalidad acorde a su naturaleza excepcional, la causalidad laboral cobra vital importancia en la determinación de la validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, de ahí, que al amparo del principio de causalidad, es posible afirmar que la duración del vínculo de trabajo debe ser garantizada mientras subsista la fuente objetiva que le dio origen (causa que motivo la contratación), en cuyo caso se impondrá su uso excepcional. la importancia de la causalidad laboral se ve reflejado en sendos pronunciamientos del tribunal constitucional al momento de determinar la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad o la contratación temporal fraudulenta o simulada al no existir la causa específica inherente a la modalidad invocada, habiendo formulado una definición del principio de causalidad en la contratación de trabajo, en base a los siguientes términos "el régimen laboral peruano se sustenta entre otros criterios en el llamado principio de causalidad ", en virtud del cual, la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen, en tal sentido hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquellas que pueda tener una duración determinada, dentro de dicho contexto , los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza un carácter excepcional y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, como resultado de ese carácter excepcional , la ley establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e incluso sanciones, cuando a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación a tiempo indeterminado".

DECIMO SETIMO. Acorde a lo señalado, ante la posibilidad latente y cierta de que el empleador pretenda utilizar indebidamente diversas modalidades de contratación temporal a fin de encubrir realmente, una relación laboral de naturaleza indeterminada. nuestro ordenamiento jurídico laboral a regulado diferente supuesto de desnaturalización contractual aplicables a dichas formas aplicables a dichas formas especiales de contratación. La desnaturalización representa una medida adoptada por el legislador, a efectos de atender determinados supuestos que implican la mutación de la relación laboral Temporal a una de plazo indeterminado, rompiéndose de ese modo la Naturaleza ocasional o transitoria que el empleador pretendió brindar al contrato de trabajo, Dichos

supuestos legales de desnaturalización de contratos modales, lo encontramos regulados en el artículo 77 de la LPCL, siendo uno de ellos “cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

PERIODO DE CONTRATACION DEL 01 DE AGOSTO DEL 2014 HASTA EL 31 DE ENERO DEL 2015

DECIMO OCTAVO. De la revisión de autos y de los medios aportados al proceso se desprende:

a) a fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y cinco, obra el contrato de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad celebrado por los sujetos procesales y en su cláusula primera se estipulo lo siguiente, "el empleador es una SOCIEDAD Anónima cerrada dedicada principalmente a realizar actividades inmobiliarias y de construcción de proyectos residenciales. El EMPLEADOR, requiere cubrir las necesidades del área de la logística, Ya que las actividades inmobiliarias de la empresa se han visto incrementadas a través de nuevos proyectos residenciales, ello se ha generado la necesidad en el área que considera pertinente contratar temporalmente a una persona especializada para que preste servicio específico propio del cargo de almacenero de la obra y así cubrir las necesidades del empleador”. cláusula segunda " por el presente contrato EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad ya indicada, los servicios del TRABAJADOR, Quién desempeñara en el cargo de Asistente administrativo, en relación con las causas objetivas señaladas en la cláusula anterior".

b) Que el artículo 57 del TUO del DL n.º 728- Decreto Supremo n.º 003-97-TR Señala el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador Originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa, de la misma manera, en otra definición en relación al incremento o inicio de la actividad, detalla lo siguiente : Que respecto a los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad, o de ser el caso cuando la empresa incremente sus actividades (CAUSA OBJETIVA), en los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad que ha sido incrementada en la empresa a fin que se justifique la contratación temporal, anexando los documentos necesarios que demuestren la contratación bajo modalidad antes citada.

c) Asimismo, el art. 72 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, dispone que los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

d) De la revisión de la causa objetiva contenida en la cláusula primera del contrato de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad, se aprecia que no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del Demandante pues no se señala en forma clara y precisa que actividad de la empresa emplazada era por incremento de nueva actividad para que se justifique su contratación temporal. la referencia consignada en la Mencionada cláusula es vaga y

solo hace alusión a que las actividades inmobiliarias de la empresa se han visto incrementadas a través de nuevos proyectos residenciales información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación MODAL y no una a plazo indeterminado. Es decir, pese a que si bien es cierto la empresa demandada incrementa.

PERIODO DE CONTRATACION 01 DE FEBRERO DEL 2015 HASTA EL 31 DE ENERO DE 2017

DECIMO NOVENO. Que respecto a los periodos en los que la demandante suscribió nuevamente contrato de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad, corresponde señalar Que:

(i)- Que esta controversia debe ser resuelta a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre los que anotan: el principio protector regulado en el Artículo 23, definido como aquel criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes. el trabajador, el de irrenunciabilidad de derechos, previsto en el art.26, inc.2, principio de Continuidad, prescrito en el art. 27, y de manera implícita el principio de primacía de la realidad. conforme pregonan el tribunal constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes n.º 1869- 2004-AA/TC, n.º 3071-2004-AA/TC, No 2491-2005-PA/TC, n.º 60002009-AA/TC, No 1461-2011-AA/TC, entre otras;

ii) Que así mismo debe tenerse en cuenta que el trabajador demandante, es sobre todo una persona, centro de derechos y Obligaciones, en su defensa y el respeto de su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y del estado en términos del artículo 1 de la constitución política del Perú, en consecuencia, el sistema normativo deben confluir para el progresivo bienestar de ésta y de su familia, debiéndose tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorable, lo que conocemos por el principio protector ya aludido, en su variante, la condición más beneficiosa.

(iii) que, en ese contexto, habiéndose asumido convicción respecto al que el demandante adquirió en derecho a ser considerada con anterioridad a la firma de los contratos de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad por necesidad por el periodo de contratación del 1 de agosto de 2014. al 31 de enero de 2015, como un trabajador a plazo indeterminado- comprendida en el régimen laboral del decreto Legislativo 728 por haberse desnaturalizado los contratos de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad, someterlo a un régimen de contratación distinta como es nuevamente bajo un contrato modal, repercute sobre su estabilidad en el trabajo, lo cual implica definitivamente la afectación al principio de condición más beneficiosa, como se tiene anotado.

iv) Siendo así resulta innecesario evaluar lo referente a la desnaturalización de los referidos contratos, más aún si la sala de derecho constitucional y social permanente de la corte suprema de la Republica ha zanjado asuntos similares refiriéndose que existe una prohibición expresa de renovar una relación laboral a tiempo indeterminado- en caso esté fehacientemente acreditado, por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende del artículo 78 del texto único ordenado del Decreto Legislativo n.º 728"

VIGESIMO. En tal Orden de ideas, habiéndose puesto de Manifiesto que entre las partes existió en la realidad una relación Laboral, de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa, relacionada con su conducta o capacidad laboral. Supuesto que no a sucedido ni acreditado en autos, por lo que, no resulta acertado y por el contrario más bien es violatorio, derecho al trabajo, admitir

como forma de extinción del contrato de trabajo el vencimiento del plazo de contratación cuando ha sido indebidamente estipulado por el empleador; siendo amparable por ende la demanda en lo referente a la indemnización por despido arbitrario, conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del texto único ordenado, (TUO), del Derecho Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral - aprobado por el decreto Supremo n.o 03-97TR, que señala: "La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de (12) remuneraciones. las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. su abono procede superado el periodo de prueba ", para efectos del presente proceso corresponde amparar la solicitud de indemnización por despido arbitrario, únicamente, por el periodo agosto de 2014 a enero del 2017, pues el pedido por la cual gira la presente controversia y no respecto al periodo de labores bajo la suscripción de contratos por servicio específico, que no es materia del presente proceso, por lo que se procede a efectuar dicho calculo conforme al detalle siguiente:

1 Indemnización por despido arbitrario

Periodo demandado: 01 / 08 / 2014 - 31 / 01 / 2017

Años	Meses	Días
2	6	0

Récord Laboral

Última Remuneración: 2,000.00

1 1/2 Remuneración: 3,000.00

TIEMPO

COMPUTABLE

1 1/2

REMUNERACION IDA

LIMITE

(12 REMUNERACIONES)

Años	2.50	3.000.00	7,500.00	24.000.00
------	------	----------	----------	-----------

Total, indemnización por despido arbitrario	7,500.00
---	----------

RESUMEN:

1 indemnización por despido arbitrario	7.500.00
--	----------

TOTAL	7.500.00
-------	----------

LIQUIDACIÓN DE INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO:

VIGESIMO PRIMERO. Respecto a lo establecido en el artículo 14 y última parte del art. 31 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497 los intereses legales-liquidable, conforme a la ley No 25920, costos y costas del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida.

El art. 412 del Código procesal civil, en este caso la demandada, corte superior de justicia de Lambayeque. precisándose que, en el caso de las costas procesales, conforme al art.410 del C.P.C, constituye las tasas Judiciales, los Honorarios de los Órganos de Auxilio Judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso.

-nótese que, en este último rubro, exige que los gastos sean los de estricta y de inmediatamente necesidad para la tramitación del proceso (...) en el presente proceso NO CORRESPONDE EL PAGO POR COSTAS PROCESALES, pues no se advierte que los mismos hayan sido cubiertos para promover el derecho del recurrente.

VIGESIMO SEGUNDO. - respecto a los Honorarios profesionales, pronunciándonos respecto a ello, el Art 14, de la nueva ley procesal de Trabajo, señala que la condena en costos se regula conforme a la norma procesal civil, ésta a su vez regula en su Art. 411, que los costos procesales, constituyen los Honorarios del Abogado.

VIGESIMO TERCERO. Al respecto el tribunal constitucional en el Exp. n.o 00052-2010PA/TC, estableció dos reglas, sobre el pago de los costos.

la primera regla se Aplica cuando no se ha demostrado el pago del impuesto a la renta y consiste en que para determinar el Monto de los Honorarios no solo debe valorarse la razón del Tiempo y la participación de los abogados, sino que también debe tenerse presente otros criterios relevantes, tales como el éxito obtenido y su trascendencia, la novedad o dificultad de la cuestión debatida y si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes.

la Segunda regla se aplica cuando el juez de ejecución requiere el pago del impuesto a la renta o en autos se encuentra probado que este impuesto ha sido pagado y consiste en que, si se abonó el impuesto referido por el servicio profesional prestado, no resulta razonable, que el juez regule el monto de los costos, pues justamente el pago del impuesto a la renta tiene como base imponible el monto pactado de los costos. (servicios profesionales) que se reclama. en este supuesto, el pago de los costos debe ser el integro del porcentaje del impuesto a la renta que ya se pago, es decir el juez de ejecución no puede fijar una suma inferior.

VIGESIMO CUARTO. Que en este orden de ideas y atendiendo a lo establecido por el máximo intérprete de la constitución, para el caso de los autos, resulta aplicable, la primera regla, teniendo en cuenta procedemos a detallar los Argumentos para el otorgamiento de los honorarios profesionales conforme a los fundamentos expuestos anteriormente, empero de manera prudencial y razonable a saber.

TIEMPO Y PARTICIPACIÓN DEL ABOGADO. de la revisión minuciosa del expediente (según las piezas procesales que lo conforman), se advierte que tiene una duración a la fecha de Emisión de la presente resolución de un año cuatro meses aproximadamente, la participación del abogado ha sido de manera regular desde la demanda.

EXITO OBTENIDO Y SU TRASCENDENCIA. se advierte que en el presente proceso se ha obtenido Sentencia favorable y según el petitorio de su Demanda no ha sido amparada en la totalidad del monto solicitado, en lo referente a la trascendencia, se puede decir que la defensa técnica se ha realizado en defensa de los derechos que tienen el carácter alimentario por cuanto no se advierte otro aspecto trascendente.

NOVEDAD o DIFICULTAD DE LA CUESTIÓN DEBATIDA. en el caso de autos se evidencia que no ha existido ninguna novedad y que la defensa técnica de la parte demandante no ha sido compleja, igualmente es de merituar al efecto, el monto ordenado pagar a favor de la accionante. D) SERVICIOS PROFESIONALES, AISLADOS, FIJOS o CONSTANTES. de las incidencias del proceso se advierte que el patrocinio jurídico recibido por el actor si ha sido durante todas las etapas del proceso (primera instancia),

además de la intervención en la Audiencia única respecto al sustento de su teoría del caso más o menos satisfactorio, pero que no han sido actuaciones complejas ni novedosas.

VIGESIMO QUINTO. Que el jurista Francisco Gómez Valdez , señala respecto al abogado en la regulación de los costos procesales lo siguiente : Es la especialidad en la Materia que representa su primera acreditación para desenvolverse profesionalmente, la existencia de un cambio de actitud en la defensa al ser esta oral en la parte sustantiva, la brevedad en la que transcurre el proceso, que le permite administrar convenientemente su tiempo a dedicar a cada proceso; ser poseedor de un domicilio electrónico acordado por la corte superior de justicia; ser proactivo para tratar de resolver en cualquier estado del proceso el litigio confiado a su persona en fin, está a su alcance sugerir el pago de sus honorarios profesionales....garantía suprema de su trabajo y del resultado que se obtendrán de él. es que si bien es cierto el abogado patrocinador de la parte demandante puede solicitar como honorarios profesionales un determinado monto, es el juez como Director del proceso para definir o graduar los mismos, así mismo debemos indicar que el pago de Honorarios no es a los abogados si no al vencedor del proceso, y una vez cumplido no hay lugar a otro pago por el mismo concepto, siendo esto así, corresponde fijar los honorarios profesionales en la suma de S/ 800.00 (ochocientos y 00/100 nuevos soles.)

DECISIÓN.

Por estos fundamentos y consideraciones al amparo de la constitución política del Perú; ley orgánica del poder judicial de conformidad de lo que dispone la Ley n.º 29497, y demás normas pertinentes impartiendo justicia a nombre de la nación; el juez supernumerario del segundo juzgado de paz letrado laboral de Chiclayo:

FALLA: DECLARAR FUNDADA, la demanda interpuesta por don "A ", contra "B" sobre indemnización por despido arbitrario en consecuencia.

1.-ORDENO, Que la demandada pague a favor del demandante la suma de S/. 7 500 00 (SIETE MIL QUINIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES); mas intereses legales según el Decreto ley No 25920.

2.-Se fija en esta instancia por honorarios profesionales, la suma de S/ 800 00 (OCHOCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES) y el correspondiente el 5 % (S/. 40.00) a favor del colegio de abogados de Lambayeque.

3.-INFUNDADA. La tacha formulada por la parte demandada, sin costas, consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, procédase a su cumplimiento y posteriormente archívese los actuados en la forma y modo de ley, se está emitiendo la presente resolución en la fecha, debido a la abundante carga procesal que existe en la judicatura. Notifíquese. T.R y H.S

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE

PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO

EXPEDIENTE : 00855 - 2017-0-1706-JP-LA-02
DEMANDANTE : " A "
DEMANDADO : " B "
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
JUEZ : " C "
ESPECIALISTA : " D "

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE.

Chiclayo, dieciséis de mayo del año dos mil diecinueve.

I.- ASUNTO.

Es materia de absolución de grado, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada " B "y por la parte demandante don "A" contra la sentencia contenida en la Resolución Número cinco, de fecha 01 de junio de 2018, expedida por el segundo juzgado de paz letrado laboral de Chiclayo, obrante en folios 163 a 175, que de clara fundada la demanda y ordena el pago en favor del Actor de la suma de S/ 7 500.00 soles por concepto de indemnización por despido arbitrario, con lo demás que contiene.

II.- AGRAVIOS:

La parte demandada a través de su recurso de apelación de fojas 193 a 199, expresa los siguientes agravios:

- a) conforme ha señalado el Ad quo y conforme se ha demostrado en el contrato de incrementos de actividades, se consignó literalmente que la actividad que ha sido incrementada fueron las actividades inmobiliarias las siguientes: compraventa de inmuebles, saneamiento físico legal de terrenos, habitación, construcción, etc. y este incremento se debió a los nuevos proyectos residenciales de la empresa.
- b) Se ha demostrado documentalmente el incremento de su actividad con la licencia de habilitación Urbana "Sol de Pimentel" mediante resolución de Gerencia Municipal n.º 0252014/GM.MDP. de fecha 6 de marzo de 2014 y resolución de Gerencia General n.º 138-2014- EPSEL-SA/GG de fecha 09 de agosto de 2014. con la cual se aprueba la instalación de sistemas de agua potable y alcantarillado para el sector palas de Pimentel, con la cual queda acreditado que se ha cumplido con justificar el contrato por incremento de actividad.
- c) Existe contradicción por medio del Ad quo, ya que, en primer lugar, menciona que no ha precisado que actividad ha incrementado nuestra empresa: y en el siguiente párrafo refiere que solo se hace alusión a que se han incrementado las actividades inmobiliarias a través de sus nuevos proyectos residenciales, con lo cual, el propio Magistrado se ha la respuesta de que en realidad si existe justificación del contrato Modal por incremento me actividades.
- d) en la apelada se menciona que a través de la contestación de demanda recién se ha Manifestado que la causa objetiva que justifico la contratación del demandante es el incremento de nuevos proyectos residenciales, lo cual resulta ser falso, dicha justificación se encuentra en la clausula primera del contrato de trabajo sujeto a modalidad, con lo cual se demuestra que existe una falta de motivación interna de razonamiento.
- e) No se ha tenido en cuenta la jurisprudencia emitida por el tribunal constitucional en casos similares.

La parte demandante a través de su recurso de adhesión a la apelación de fojas 202 a 207 expresa los siguientes agravios:

(i) No se reconoce a totalidad el monto reclamado en su escrito de demanda, no obstante acreditar en autos que le asiste el derecho, ordenándose, muy por el contrario, el pago de una suma inferior al que por ley le corresponde percibir por concepto de indemnización por despido arbitrario.

(ii) El requerimiento de honorarios profesionales no ha sido amparado en el porcentaje acordado en el contrato de prestación de servicios de Asesoría y patrocinio

legal, habiéndose regulado los mismos solo por la suma de S/ 800.00 III.- FUNDAMENTOS:

1.- De conformidad con el art. 370, in fine del código procesal Civil, aplicable, supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a esta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, así mismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera según el caso) instancia, en relación al principio citado el tribunal constitucional en la sentencia recaída en el expediente en el expediente No 059012008-PA/TC, refiriéndose al recurso de casación se ha señalado....el principio *Tantum appellatum quatum devolutum* (...) implica que al resolverse la impugnación está solo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así la corte de casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque estas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.

2.- A través de la apelada, ad quo determinó el derecho del actor al pago de la indemnización por despido arbitrario tarifada por el artículo 18 de la ley de productividad y competitividad laboral (en adelante LPCPL) al advertir la desnaturalización de su contratación laboral por incremento de actividades por no existir causa objetiva que la justifique, en ese sentido, con base en los agravios invocados por los apelantes, es objeto de análisis en esta instancia superior, verificar si el pronunciamiento del Ad quo resulta ser el indicado.

3.-Conforme al artículo 4 de la LPCL "(...) el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, el primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente ley. establece". del artículo transcrito, puede señalarse que en el régimen laboral peruano, el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. en ese sentido existe una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal ó accidental, como resultado de ese carácter excepcional, es que la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

4.-Asi de acuerdo a lo previsto en el art. 72 de la LPCL, constituye requisito formal para la validez de la contratación temporal el que se consigne la causa objetiva determinante de la contratación, pues dicha forma

de contratación será viable en la medida que las circunstancias, así lo ameriten y lo justifiquen de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionabilidad. es pues, requisito para la determinación de la validez de los contratos de trabajo sujetos a la modalidad, la causalidad laboral y bajo su amparo, es posible afirmar que la duración del vínculo del trabajo debe ser garantizada mientras subsista la fuente objetiva que le dio origen (causa que motivo la contratación), en cuyo caso, en aplicación del referido principio, se impondrá su uso excepcional que resultará tolerable, cuando las circunstancias que ordena el servicio subordinado así lo justifiquen.

5.-La importancia de la causalidad laboral se ve reflejado en sendos pronunciamientos del tribunal constitucional al momento de determinarla desnaturalización de contratos sujetos a modalidad o la contratación temporal fraudulenta o simulada al no existir la causa específica inherente a la modalidad invocada, habiendo formulado una definición del principio de causalidad en la contratación del trabajo, en base a los siguientes argumentos. "El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen, en tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquellas que pueda tener una duración determinada, dentro de dicho contexto, los contratos sujetos a un plazo, tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones plazos especiales e incluso sanciones cuando a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude se pretende evadir la contratación a tiempo indeterminado.

6.-En cuanto al contrato de trabajo por incremento de la actividad regulado en el artículo 57. de la LPCL, es definido como aquel celebrado entre un empleador y un trabajador por el inicio de una nueva actividad empresarial, cuya duración máxima es de tres años, entendiéndose como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

7.-Constituye objeto el presente proceso, el pago de la indemnización por despido arbitrario prevista en el artículo 38 de la ley de productividad y competitividad laboral ante la desnaturalización de la contratación laboral temporal del actor bajo la modalidad de incremento de actividades suscrito en el periodo del 01 de agosto de 2014 al 31 de enero de 2017, conforme explícitamente delimitó en su demanda que, de ser cierta, determinaría la configuración real de un contrato a plazo indeterminado adscrito al régimen laboral de la actividad privada normada por la LPCL.

8.-A fojas 44, obra el texto del primigenio contrato de incremento de actividad celebrado entre las partes del proceso a partir del 01 de agosto de 2014 en cuya cláusula primera, la demandada hace referencia a la causa objetiva que justifica la contratación temporal del actor bajo los siguientes términos: " EL EMPLEADOR, es una sociedad anónima cerrada dedicada principalmente a realizar actividades inmobiliarias y de construcción de proyectos residenciales. EL EMPLEADOR, requiere cubrir las necesidades del área de logística, ya que las actividades inmobiliarias de la empresa se han visto incrementadas a través de nuevos proyectos residenciales, ello ha generado una necesidad en la referida área que considera pertinente contratar temporalmente a una persona especializada en para que preste los

servicios específicos propios del cargo de administrador de obra y cubrir las necesidades del EMPLEADOR.

9.-Tal como se advierte, la demandada omite precisar, de modo concreto, la causa objetiva determinante de la contratación, habiéndose utilizado una fórmula vacía que en modo alguno puede servir como causa objetiva justificante debido a su vaguedad o falta de precisión, al no proporcionarse información relevante que permita verificar la concurrencia de elementos que viabilice la contratación temporal del demandante, no bastando la simple referencia a que " las actividades inmobiliarias de la empresa se han visto incrementadas a través de nuevos proyectos residenciales, pues ello constituye una fórmula vacía y una mera mención del nomen iuris.....de la modalidad contractual sin contenido alguno ni información relevante que, por su vaguedad explícita, no proporciona mayores elementos que coadyuven a verificar que el incremento alegado realmente constituye un incremento imprevisible que afectó el ritmo productivo normal de la empresa que no podía ser atendido por su personal permanente y que además, descarte que este incremento sea consecuencia de una variación de carácter cíclico. o de temporada.

10.-A ello, en la contestación demanda, recién ha manifestado que la causa objetiva que justificó la contratación del Demandante a partir del 01 de agosto de 2014, fue el inicio de un nuevo proyecto de habilitación Urbana denominado Sol de Pimentel y a la necesidad de incorporar un nuevo administrador de obra en dicho proyecto y que pretende demostrar con la documentación de fojas 114 a 114, dejando entrever que el hecho de que no conste literalmente en el contrato de la causa objetiva, no es sinónimo que este se encuentre desnaturalizado, pues, basta con acreditar con medios probatorios la necesidad para validarla contratación temporal del actor; alegación que sin embargo, resulta contraria a lo preceptuado en el artículo 72 de la LPCL, que establece como requisito formal para la validez de la contratación temporal el que se consigne en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación.

11.-Efectivamente, la justificación de la existencia de las razones que determinan la necesidad de la contratación temporal es una exigencia que debe cumplirse en el acto mismo de la celebración del contrato, mediante la consignación expresa en su texto de la causa objetiva pertinente, como lo prescribe la norma antes aludida; por lo que no resulta válida justificación posterior, ex post, como indebidamente alega la demandada y que pretende acreditar en autos con la documentación antes citada, en clara intención de querer subsanar la omisión en que incurrido. lo antes señalado, ha sido precisado por el tribunal constitucional, en el fundamento 9 contenido en la sentencia emitida en el expediente No 01181-2012-PA/TC de fecha 12 de abril de 2013, seguido por Rosa iris Huamán Montesinos contra Molitalia S.A que contrariamente a lo firmado por la demandada, dispone la necesidad de precisar la causa objetiva que justifique la celebración de contratos de trabajos temporales.

12.-A mayor abundamiento, y sin perjuicio de lo anteriormente señalado no debe dejarse de considerar, además, que por el tipo de actividad económica desplegada por la demanda relacionado al giro de la construcción - habilitaciones urbanas y/o proyectos inmobiliarios de residencia, además de ser permanente en el tiempo,

también resulta ser previsible en su ejecución y duración, en el entendido que un proyecto de habilitación urbana como el invocado por la demandada " Sol de Pimentel ". por su envergadura, corresponderá ser llevado a cabo dentro de las programaciones de obras, en sus diferentes fases y de los plazos previamente definidos, lo cual descarta de por sí, el uso de esta modalidad contractual, que tiene por finalidad la

contratación de personal de trabajo para asumir el aumento de las actividades ya existentes que son en esencia de carácter incierto- como por ejemplo la obtención de nuevos clientes que exigirá mayor producción y en consecuencia más mano de obra y cuya continuidad en el tiempo resulta dudosa al no saberse si esos clientes serán permanentes o no en el tiempo: facilitando de esta manera el legislador a los empleadores este tipo de contratación durante la fase inicial de este incremento que reviste cierta incertidumbre y que no aseguran su continuación mientras no se consolide o tenga éxito. en este sentido, la incertidumbre en el caso es concreto no se ve reflejada en la ejecución "Sol de Pimentel"

13.-Por tanto, habiendo la demandada aparentando las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, al no haber cumplido con precisar la causa objetiva que justifica la celebración de los contratos de trabajo por incremento de actividades, se llega a la conclusión de que el referido contrato Modal carece de eficacia legal al encontrarse desnaturalizado en virtud al supuesto contenido en el inciso d) del artículo 77 del decreto supremo No 003-97-TR, al haberse demostrado la existencia de simulación y fraude en la contratación utilizada, en perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 de la norma glosada precedentemente, configurándose así una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de agosto de 2014, de modo que no podía ser despedido, si no por causa justa motivada en su conducta o capacidad laboral, seguida conforme al procedimiento de despido establecido en la ley, hecho que no ha sucedido en el caso de autos, razón por la cual, ante la ruptura del vínculo laboral Mantenido con el demandante sustentada en la única y exclusiva decisión unilateral de la demandada bajo un aparente vencimiento del plazo contractual conforme precisa en su contestación de demanda, tiene el carácter de un despido incausado y atendiendo a la tutela de tipo resarcitoria que solicita, le asiste el derecho a percibir el derecho a percibir a el pago de la indemnización prevista en el artículo 38 del decreto supremo No.003-97-TR, equivalente a una remuneración que se encuentra debidamente liquidada en la apelada desde el momento en que se verifico la existencia de un contrato de contrato a plazo indeterminado entre las partes del proceso ante la desnaturalización de los contratos de trabajo bajo la modalidad de incremento de actividad, esto, es, desde el 01 de agosto de 2014 y no desde 02 de noviembre del 2012, pues si bien es cierto fue la fecha en que ingresó a laborar en favor de la demandada sin embargo, ello se dio en el marco de una valida celebración del contrato de obra o de servicio específico, tan es así, que su desnaturalización no ha sido solicitado por el demandante con ocasión del presente proceso, manteniendo con ello, sus plenos efectos jurídicos y limitada su vigencia durante el periodo en que fue celebrado, a cuyo término, opero su extinción conforme al supuesto previsto en el inciso c) del artículo 16 de la LPCL.

14.- Por último, la demandante cuestiona el extremo de la sentencia materia de apelación que regula el monto de los honorarios Profesionales fijados, pues considera que debió ser fijado con base a porcentaje según contrato de prestación de servicios, habiendo sido determinado con base a un monto diminuto.

15.-Al respecto, debe señalarse que si bien los honorarios profesionales pueden ser pactados de mutuo acuerdo, debe tenerse presente lo dispuesto por el artículo 414° del Código Procesal Civil, que señala que dicho concepto se regula en atención a las incidencias del proceso, tales como la naturaleza de la causa, la duración del proceso, el esfuerzo procedimental de la defensa, el grado participación del abogado en el estudio planeamiento y desarrollo del asunto, la cuantía del asunto, entre otros; debiendo precisarse que sobre este tema el Tribunal Constitucional ha señalado que " debe tenerse en cuenta otros criterios

relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia. b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes ".

16.-En ese contexto, evaluadas las incidencias del presente proceso, se tiene que (i) La pretensión de naturaleza laboral ventilada en autos, fue iniciada el 22 de febrero del 2017, habiendo transcurrido a la fecha aproximadamente dos años y dos meses aproximadamente, lapso que se ha prolongado por motivos ajenos a las partes relacionadas con la sobrecarga procesal de los juzgados; (ii) la pretensión contenida en la demanda se refiere a un petitorio que habitualmente es invocado en el fuero laboral ,como lo es el pago de una indemnización por despido arbitrario por desnaturalización de contrato de trabajo por lo que no se trata de una asunto novedoso y de especial complejidad que haya requerido una defensa profusa por parte del letrado que asumió la defensa técnica del demandante; (iii) La presente demanda , ha sido elaborada por la letrada Amada Varias Céspedes el cual cuenta con un petitorio claro y concreto ,y con un desarrollo fáctico lógico y coherente ,tan así que la demanda fue admitida a trámite sin necesidad de ordenar la subsanación de la misma al cumplir con las formalidades que exige la Nueva Ley Procesal del Trabajo ,(iii) De la revisión del SIJ -Sistema Integrado Judicial -se verifica que la audiencia única se desarrolló en unas sola sesión en la que se encontró presente el Letrado antes citado ,oportunidad en que pasó a exponer sus alegatos de apertura en base a una teoría del caso debidamente fundamentada ,centrándose en los hechos objeto de controversia, (iv) El tránsito del proceso en dos instancias ,situación que debe tenerse en cuenta ,(v) El monto ordenado a pagar la sentencia apelada es de S/ 7 500.00 soles ,se debe tener en cuenta como un parámetro de referencia en la regulación de los honorarios profesionales de la parte vencedora.

17.- Como se advierte ,todos estos elementos en su conjunto ,y no solo la actuación del abogado corresponderán serán tomado en cuenta en la fijación de los honorarios profesionales ,la que además ,no está sujeta únicamente al monto de los honorarios profesionales pactados en cada caso concreto ,sino que, además ,en el señalamiento del monto ,deberá tenerse en cuenta las circunstancias objetiva propias de cada proceso conforme se ha precisado ,de allí que resulte perfectamente posible que el monto por costos procesales puede ser fijado por el juez en cantidad igual a la abonada al abogado de la parte vencedora o en una cantidad menor ,pero no en un monto superior al solicitado por la actora y si bien esta parte considera que su fijación sobre la base de un monto fijo es contraria al pago en porcentaje pactado en el contrato de prestación de servicios, ello no resulta cierto en la medida que lo que es objeto de pretensión y sobre lo cual se ha resuelto es el " Reconocimiento horarios profesionales ", más no, su forma de otorgamiento que como bien se ha precisado puede ser regulada por el juzgador pese a la forma convenida entre las partes del proceso; además, como bien se ha afirmado el demandante al solicitar un porcentaje de lo objetivo, si no al conjunto de elementos expuestos en el fundamento que antecede.

18.-En ese sentido, este órgano superior considera que la suma otorgada por el A quo equivalente a la suma de S/ 800 00 soles resultan por demás equivalente en la fijación de los honorarios profesionales al no ser ni excesiva ni minúscula, y por estar acorde al desarrollo de las actuaciones procesales desarrolladas en el presente proceso.

19.-De lo analizado se verifica que contrariamente a lo afirmado por las partes apelantes, el material probatorio de autos ha sido correctamente meritudo por el A quo por lo que la decisión adoptada en la apelada se encuentra adecuadamente fundamentada ya que establece la relación de hecho en base a la interpretación y aplicación de las normas que considera pertinentes en la solución de la controversia, no

advirtiéndose transgresión alguna al principio de debida motivación de las sentencias , ni se afecta la logicidad, en consecuencia, evidenciándose que los argumentos vertidos en la apelación en nada desvirtúan el sustento de la apelada que se ha expedido con arreglo a lo actuado y a la ley, merece ser confirmada en todos sus extremos.

IV.-DECISIÓN:

Por estas consideraciones el primer juzgado de trabajo de Chiclayo:

CONFIRMA: la contra la sentencia contenida en la Resolución Número cinco de fecha 01 de junio de 2018, que declara Fundada la demanda interpuesta por don "A " contra "B "; en consecuencia, cumpla la demandada con abonar a favor de la parte demandante, la suma de S/ 7 500.00 soles (siete mil quinientos con 00/100) por concepto de indemnización por despido arbitrario; con lo demás que contiene.

Devuélvase los autos al juzgado de Origen para su cumplimiento. HAGASE SABER. ..

ANEXO 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple/No cumple</p>
				<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple/No cumple</p>

			<p>Motivación del derecho</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	PARTE RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No 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/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple.</p>

SEGUNDA INSTANCIA

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <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,</i></p>

			que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</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/No 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/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</p>

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

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

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

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de

conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

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

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

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple
4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

2.4. Descripción de la decisión

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple
2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple
3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple
4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: la Tabla de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
10. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme a la Tabla siguiente:

Tabla 1. Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Tabla 2. Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5	2	Baja

parámetros previstos		
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

Tabla 3. Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo a la Tabla de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Tabla 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo)

entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas de la Tabla 3.

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

Se realiza por etapas.

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

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

Tabla 4. Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en la Tabla 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno,

si los parámetros se cumplen o no.

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

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

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Tabla 5. Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1= 2	2x 2= 4	2x 3= 6	2x 4= 8	2x 5= 10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo a la Tabla de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ⤴ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ⤴ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ⤴ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ⤴ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior de la Tabla 5.
- ⤴ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

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

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

Fundamento:

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

La exposición anterior se verifica en la Tabla de Operacionalización – Anexo 1

6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS. Se realiza por etapas

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

Examinar la Tabla siguiente:

Tabla 6. Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
							[1 - 2]		Muy baja						

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

Fundamentos

⌘ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a

la calidad de sus partes

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

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La sentencia de primera instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la sentencia de segunda instancia
- La exposición anterior se verifica en la Tabla de Operacionalización – Anexo 1

ANEXO 5. Declaración de Compromiso Ético

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente; N° 00855-2017-0-1706-JP-LA-02; Distrito Judicial de Lambayeque - Chiclayo. 2023, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*Administración de Justicia en el Perú*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítima autora se firma el presente documento.

Chiclayo, 11 de enero del 2023



José Ricardo, Santa Cruz Peralta
DNI N°: 32801721

INFORME DE TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo