


# Jiordano Reategui Ruiz

## REATEGUI\_RUIZ\_JIORDANO-BACH-ORIGINAL.pdf

 Quick Submit

 Quick Submit

 Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3119422442

Fecha de entrega

19 dic 2024, 10:54 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

19 dic 2024, 11:50 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

REATEGUI\_RUIZ\_JIORDANO-BACH-ORIGINAL.pdf

Tamaño de archivo

1.8 MB

72 Páginas

19,327 Palabras

103,661 Caracteres

# 15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe




- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 150 palabras)

## Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

---

## Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 2%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

---

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 2% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

---

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

<b>1</b>	Internet	
repositorio.uladech.edu.pe		<b>10%</b>
<b>2</b>	Internet	
qdoc.tips		<b>4%</b>

## I. INTRODUCCIÓN

El argumento de la absolución es patentemente innecesario hasta el punto de tenerlo por inexistente, el contenido del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en sus dimensiones de derecho a una decisión fundada racional identifica tres puntos a tener en consideración: las máximas de las experiencias, los dictados de la lógica y la discrepancia valorativa.

No suele hablarse de lógica de manera unívoca en el contexto procesal, por implícita referencia a la lógica clásica es de uso muy habitual un modelo binario en función del cual calificamos la proposición que es un objeto de enunciado fáctico como verdadero o falso, posible o imposible y así sucesivamente. Se precisa que la situación suele complicarse cuando son más de dos los valores que entran en juego en cuyo caso resulta inaplicable la lógica binaria clásica, salvo distorsión de los términos, la lógica de ser solo demostrativa o de preferencia argumentativa no bastaría con el clásico control de la no contradictoriedad lógica sino debería examinarse además entre muchas otras cosas en vigor de cada máxima de experiencia concreta en relación con el caso particular al que se aplica.

La administración de justicia en Chipre, (European Justice, 2014), precisó:

Chipre fue colonia del Reino Unido hasta 1960. El ordenamiento jurídico se basa casi por completo en el ordenamiento jurídico inglés, y la legislación ha de atenerse a los principios del Derecho común y la equidad. El ordenamiento jurídico vigente desde la constitución de la República de Chipre conserva la influencia del ordenamiento jurídico inglés. Los órganos jurisdiccionales de la República de Chipre aplican las siguientes leyes :

1. La Constitución de la República de Chipre;
2. Las leyes previstas en el artículo 188 de la Constitución;
3. Los principios del Derecho común y la equidad;
4. Las leyes promulgadas por la Cámara de Representantes.

Tras la adhesión de la República de Chipre a la Unión Europea en 2004, la Constitución del país se modificó para reconocer la primacía del Derecho comunitario. Hay dos instancias jurisdiccionales: el Tribunal Supremo (segunda instancia) y los diversos órganos jurisdiccionales de primera instancia.

La administración de justicia en Croacia, (European Justice, 2016), precisó:

La Constitución de la República de Croacia establece que la autoridad pública en Croacia se organiza según el principio de separación de poderes, de forma que el poder legislativo es ejercido por el Parlamento croata, el poder ejecutivo por el Gobierno de la República de Croacia y el poder judicial por los órganos jurisdiccionales de Croacia. Los órganos jurisdiccionales, como titulares de la potestad judicial, administran justicia de acuerdo con la Constitución, las disposiciones legales o reglamentarias y los tratados internacionales que Croacia ha firmado y ratificado. La función judicial se confiere a los jueces nombrados por el Consejo del Poder Judicial del Estado. En el ejercicio de sus funciones, los jueces deben ser independientes y autónomos y gozar de inmunidad de conformidad con la ley. El cargo de juez es permanente y un juez no puede desempeñar ninguna otra función.

La Ley del poder judicial regula la organización, competencia y jurisdicción de los órganos jurisdiccionales.

En la República de Croacia, el poder judicial es ejercido por los órganos

jurisdiccionales, como órganos diferenciados del poder estatal. Ejercen su potestad de manera autónoma e independiente dentro del ámbito de competencias que establece la ley. Los órganos jurisdiccionales protegen el ordenamiento jurídico de Croacia según lo establecido por la Constitución, las leyes y los tratados internacionales y velan por la aplicación uniforme del Derecho y la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley. Los órganos jurisdiccionales resuelven casos relativos a los derechos y obligaciones fundamentales de las personas, los derechos y obligaciones de la República de Croacia y de los entes locales y regionales de gobierno autónomo, y los derechos y obligaciones de otras personas jurídicas; imponen sanciones y otras medidas contra los autores de delitos, graves o leves, e infracciones previstos por las disposiciones legales o reglamentarias; revisan la legalidad de las actuaciones generales e individuales de las autoridades de la administración pública; resuelven litigios relativos a las relaciones personales de los ciudadanos y a asuntos en materia laboral, mercantil y de derechos reales y otros casos de procedimiento civil, y deliberan sobre otros asuntos judiciales previstos por ley.

Los órganos jurisdiccionales administran justicia de conformidad con la Constitución, las leyes, los tratados internacionales y otras fuentes jurídicas vigentes. El poder judicial en la República de Croacia es ejercido por los órganos jurisdiccionales ordinarios y especializados y por el Tribunal Supremo de la República de Croacia. Los órganos jurisdiccionales ordinarios son los juzgados municipales y tribunales de condado.

Los órganos jurisdiccionales especializados son los juzgados de comercio, los tribunales administrativos y los juzgados de delitos leves, el Tribunal Superior de Comercio de la República de Croacia, el Tribunal Superior Administrativo de Croacia

y el Tribunal Superior de Delitos Leves de la República de Croacia. Los juzgados municipales y de delitos leves se establecen para uno o varios municipios, una o varias ciudades o partes de una zona urbana y los tribunales de condado y administrativos y los juzgados de comercio, para uno o varios condados. El Tribunal Superior de Comercio, el Tribunal Superior Administrativo, el Tribunal Superior de Delitos Leves y el Tribunal Supremo de la República de Croacia tienen competencia sobre el territorio de la República de Croacia. El Tribunal Supremo de la República de Croacia es la máxima instancia en Croacia. La ley podrá disponer otros órganos jurisdiccionales ordinarios y especializados con jurisdicción en una determinada área técnica o jurídica.

La administración de justicia en Dinamarca, (European Justice, 2019) , precisó:

La administración de los órganos jurisdiccionales es responsabilidad del Consejo de la Magistratura, creado como órgano autónomo el 1 de julio de 1999. El Consejo garantiza la correcta y adecuada administración de los fondos, el personal, las dependencias y los recursos informáticos de los órganos jurisdiccionales y de la Junta de Admisión a Trámite de Recursos. Los órganos rectores del Consejo de la Magistratura son la Junta de Gobierno y el Director. El Consejo depende del Ministerio de Justicia, si bien éste no tiene facultades de instrucción ni puede modificar sus decisiones.

La Junta de Gobierno es el máximo órgano ejecutivo y asume la responsabilidad general de las actividades del Consejo. El Director, cuyo nombramiento y cese son competencia de la Junta de Gobierno, es responsable de la gestión cotidiana. La designación para este cargo no exige la titulación en Derecho. De acuerdo con la Ley

de administración de la justicia, la Junta de Gobierno está formada por once miembros: ocho representantes de los órganos jurisdiccionales, un abogado y dos personas elegidas por sus dotes de dirección y conocimientos sociales.

Durante el siglo XIX y buena parte del siguiente los desafíos para el derecho de daños provinieron de la revolución industrial y sus máquinas, desde finales del siglo XX los nuevos retos se refieren a riesgos menos evidentes, asociados a la expansión de las empresas químicas y farmacéuticas y a la evolución y sofisticación de los tratamientos médicos. Una de las dificultades de esos casos – ambientales, farmacológicos y médicos – suelen suscitar afecta, como se sabe, a la determinación de la relación de causalidad entre el daño y la conducta negligente del demandado. De ahí el diagnóstico de que ha quedado atrás el tiempo en que las cuestiones de atribución de responsabilidad involucren a un agente identificado que causa un riesgo, bajo cuyo ámbito el daño obviamente cae. Basta pensar para advertirlo, en la posibilidad de daños que se manifiesten varios años, incluso generaciones, después de la exposición a una sustancia o del consumismo de un fármaco, o en la complejidad de los procesos químicos o biológicos que pueden estar involucrados en el desarrollo de enfermedades o lesiones eventualmente asociadas a esta clase de agentes.

La necesidad de contar con medios especiales de investigación está hoy en día fuera de toda duda cuando se plantea en el marco de la persecución de delitos cometidos en el seno de grupos organizados o de delincuencia económica como la que desgraciadamente azota a muchos países en forma de corrupción. Alcanzar el núcleo de tramas delictivas cada vez más complejas solo es posible mediante el empleo de diligencias especialmente invasivas, como son la intervención de las comunicaciones telefónicas, los registros informáticos remotos o la infiltración policial. Medias todas



ellas destinadas a introducirse de la manera más profunda posible en las organizaciones criminales para conocer sus entresijos y actuaciones delictivas presentes y futuras, para conseguir, en definitiva, su desmantelamiento y la persecución penal de sus integrantes. Los obstáculos con los que se encuentra el Estado para lograr desarticular grupos y organizaciones criminales son notorios y cada vez de mayor envergadura, sobre todo al amparo de nuevas tecnologías, que facilitan la creación y el mantenimiento de tales grupos, posibilitan su colaboración con otras organizaciones criminales y en definitiva, multiplican exponencialmente el alcance y efecto de sus actuaciones delictivas.

**Por estas razones, luego de describir el hecho real se formuló el siguiente problema de investigación:**

¿Cuál es la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02-Distrito judicial de Ucayali, 2018?

**Para resolver el problema de investigación se trazaron el siguiente objetivo general:**

Determinar la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02- Distrito judicial de Ucayali, 2018

Para alcanzar el objetivo general se plantearon los objetivos específicos vinculado a la sentencia de primera instancia:

Determinar la idoneidad de la parte expositiva, considerando la preponderancia de la introducción y actitud de las partes.

Determinar la idoneidad de la parte considerativa, priorizando la motivación del derecho y los hechos.

Determinar la eficacia de la parte resolutive, resaltando la atención en la descripción de la decisión y el principio de congruencia.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Determinar la particularidad de la parte expositiva, destacando la postura de las partes y la introducción.

Determinar la idoneidad de la parte considerativa, considerando preferentemente la motivación del derecho y de los hechos.

Determinar la disposición de la parte resolutive, resaltando la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

## II. REVISION DE LA LITERATURA.

### 2.1. Antecedentes

(Mixan, 1987), investigo; “La motivación de las resoluciones judiciales”, y preciso: esa argumentación constitutiva de la motivación, -por prescripción imperativa de la Constitución debe constar siempre por escrito. Aún en el supuesto de la eventual emisión oral de alguna resolución interlocutoria o uno de mero trámite, por ejemplo, durante el juicio oral u otra diligencia, siempre será documentada por escrito, esa documentación comprenderá tanto los fundamentos como el sentido de la resolución expedida. El sujeto obligado a motivar sus resoluciones debe internalizar la idea de que es indispensable el manejo concurrente y convergente de varios requisitos y condiciones ineludibles para la motivación consistente de las decisiones jurisdiccionales. Algunas de ellas puntualizamos a continuación: Sin embargo, no es imposible, sino hasta frecuente, constatar que muchos investidos de la potestad jurisdiccional, a pesar de tener instrucción superior (de haber egresado de la Facultad de Derecho) no están en condiciones de diferenciar con nitidez, por ejemplo, entre lo que es una sensación y una percepción, ni menos recuerdan siquiera los diversos tipos de inferencias y las correspondientes reglas e incluso permanecen desactualizados en lo concerniente a conocimientos jurídicos; etc. En tal situación deplorable les resultará difícil poder argumentar con rigor una resolución judicial. Para subsanar tales deficiencias hace falta que el Estado diseñe una política de reactualización, profundización e innovación de conocimientos de los funcionarios judiciales que lo requieran. La complejidad de la motivación se acrecienta en proporción directa a la complejidad del caso a resolver y también según el nivel jerárquico que debe expedirla. El conocimiento jurídico especializado que se requiere debe ser permanentemente

reforzado por los de nivel filosófico, lógico y los correspondientes a las áreas de las ciencias naturales y sociales que resulten pertinentes para una idónea fundamentación de la solución del caso sub-judice. No se trata de que el magistrado sea un omnisapiente, sino, adecuadamente especializado en el área jurídica que le toca desempeñarse y convenientemente informado en asuntos de cultura general como complemento necesario para un desempeño idóneo. La motivación no es tal por la cantidad enorme y superabundante de conocimiento "desparramado", sino, por la calidad, profundidad y pertinencia del conocimiento aplicado para solventar la argumentación. Tanto desde el punto de vista objetivo-subjetivo (óntico fáctico) como jurídico, el enfoque cognoscitivo de aquello que es, materia de resolución se ha de efectuar basado en el conocimiento riguroso del contenido del proceso y en atención a la finalidad del procedimiento, etc. El sentido de la resolución constituye el contenido de la conclusión de la inferencia jurídica aplicada, en definitiva, para la decisión jurídica. Por lo tanto aquel debe guardar estricta coherencia con los fundamentos glosados que, en el fondo, constituyen sus premisas.

(Ángel & Vallejo, 2013) investigo; “La motivación de la sentencia”, preciso: En primer lugar, cabe destacarse que la motivación de las resoluciones jurisdiccionales debe ser entendida como una justificación que contenga todas las razones de hecho y de derecho que llevaron al juez a la decisión, haciéndola aceptable desde el punto de vista jurídico. Es así, cómo la motivación de las resoluciones judiciales ha de ser una adecuada justificación racional de los motivos que llevan al juez a determinada decisión, y no una mera manifestación de su voluntad o una declaración de conocimiento sobre algunos de los hechos del proceso o simples inferencias sobre su sentir del mismo.

Al exigirse una justificación racional de la decisión se le impone al juez la carga de desarrollar argumentaciones que hagan que ésta sea ajustada a derecho y siga estándares y criterios que lleven implícitas razones de justicia. La obligación de motivar tiene un doble reconocimiento, es decir, existen dos dimensiones, una como obligación y otra como derecho, la primera el motivar como una obligación de los juzgadores y la segunda como un derecho de los justiciables de obtener una decisión justificada. Es así, que la obligación de motivar las sentencias judiciales ha sido desarrollada como una garantía de carácter constitucional por la Jurisprudencia, tanto que se ha establecido que dicha obligación se ha convertido en uno de los pilares esenciales de un Estado democrático. Por lo anterior, esta obligación de motivación de las decisiones impuesta a los jueces garantiza en un Estado de Derecho, la sumisión de los operadores jurídicos a la ley, reduciendo la arbitrariedad en sus decisiones al tener éstas que estar debidamente fundamentadas y haciéndolas susceptibles de control. La motivación tiene como fin principal garantizar el control sobre la sentencia, control que en un primer lugar es desarrollado por el mismo juez que toma la decisión y posteriormente por las partes, los jueces superiores y la sociedad. Esto con el fin de que se verifique la correcta administración del derecho y que la decisión sea acorde a los presupuestos establecidos en el ordenamiento jurídico. Además, se logra reforzar la confianza en los órganos jurisdiccionales, que como bien se sabe no son electos por el pueblo, pero su función la realizan en nombre de éste. A pesar de que en Colombia no existe una consagración expresa en la constitución sobre la obligación de motivación de la sentencia, es evidente que ésta es concebida como una garantía de los derechos fundamentales de los justiciables, y se ha entendido como un requisito inherente a los derechos fundamentales al debido proceso y a la tutela judicial

efectiva. Se ha impuesto como requisitos a las sentencias judiciales la concreción, la claridad, la coherencia, la congruencia y la suficiencia sobre todos los puntos del proceso, sin embargo cuando alguno de estos elementos falta en la resolución, se entiende configurado un vicio sobre la motivación de la misma .

(Morales, 2017) investigo; “EL CONTENIDO CONSTITUCIONALMENTE PROTEGIDO SEGÚN EL INCISO 1 DEL ARTÍCULO 5 DEL CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL”, preciso: Como hemos podido comprobar a nivel de la doctrina nacional no hay consenso sobre el concepto de contenido constitucionalmente protegido; para unos es lo mismo que contenido esencial, para otros no. Por ello, a fin de clarificar una definición del contenido de un derecho primero se debería partir por nuestro marco normativo, Cuarta disposición final y transitoria de la Constitución y artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, que nos impone la obligación de encontrar el perfil y contenido de los derechos a partir de la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos, la jurisprudencia constitucional del TC y las decisiones de los Tribunales Internacionales de derechos humanos de los que el Perú es parte. Ésta postura es casi pacífica entre nosotros. En un segundo nivel se podrían adoptar determinadas posiciones doctrinarias, que en nuestro caso sugerimos seguir la propuesta de Freixes, T. (1998).

(Salas, s.f), investigo; ¿Qué significa fundamentar una sentencia?, preciso: a) No existe, en materia jurídica, una única forma de fundamentar las sentencias, ello puesto que el concepto mismo de “fundamentación” es muy ambiguo. Todo fundamento requiere, a su vez, otro fundamento que lo justifique y así sucesivamente ad infinitum.

Lo que el jurista (o el juez) debe hacer, finalmente, es escoger aquellos argumentos que él quiere utilizar para fundamentar jurídicamente sus fallos. Esa elección no es solo una cuestión lógica, sino, y esencialmente, valorativa (política). Esto hace del problema de la fundamentación un problema de carácter moral que involucra la responsabilidad personal y social de los juristas. b) Aunque en nuestra cultura jurídica existe la firme creencia de que es necesario fundamentar científicamente las decisiones judiciales (“Tecno-Totemismo”), lo cierto del caso es que ello no es siempre posible. Puesto que el objeto del Derecho lo constituyen las relaciones y conflictos humanos, siempre maleables y cambiantes, entonces las razones que se puedan dar para una decisión son también maleables y cambiantes. En este campo toda decisión está, por lo tanto, sujeta al consenso más que a la racionalidad científico-tecnológica, a la finalidad perseguida más que a la verdad. El juez tendrá, finalmente, que elegir él mismo aquel o aquellos argumentos que desee utilizar para sustentar sus decisiones, y ello con la plena conciencia de que esas razones pueden ser tan válidas y contingentes como sus contrarias. El carácter decisivo de un fallo judicial no lo da, entonces, la norma sino más bien la opción valorativa (moral) del juez. c) Hay básicamente dos diferentes formas de fundamentar las decisiones de los jueces: mediante argumentos normativos o empíricos. La dogmática jurídica prefiere la argumentación normativa, lo que conduce, en no pocas ocasiones, a un tipo de actividad judicial caracterizado por pseudo-argumentos intuitivos de corte esencialista (la “naturaleza jurídica”, los “principios generales del Derecho”, la “Justicia”, “la Verdad”). En contra de este tipo de fundamentación, nosotros hemos apelado por un mayor uso de argumentos de tipo empírico en las decisiones judiciales, conscientes de que su empleo entraña dificultades a veces insalvables. La principal de estas dificultades reposa en el hecho

de que la sociedad, en general, exige de los tribunales una “justicia” que sea racional, objetiva, imparcial y verdadera. No importa que estos objetivos sean ilusiones, lo que importa es el carácter de consuelo espiritual que ellos representan para las personas. Nos encontramos, finalmente, ante una forma de auto-engaño colectiva. d) De allí que la única “receta” válida para fundamentar una sentencia es, finalmente, esta: ¡No hay tal receta! El juez tendrá que cargar con el peso de su propia responsabilidad. Él está, para parafrasear a SARTRE, “condenado a ser libre”.

(Tuesta, 2016) desarrollo; “LA ARGUMENTACIÓN JURIDICA”, y preciso: Un razonamiento justificativo será correcto desde el punto de vista de la justificación interna cuando su conclusión se infiere, de manera necesaria, de las premisas invocadas en el razonamiento. En resumen, podría decirse que la es correcta la justificación interna cuando dicho razonamiento siga las reglas de la lógica. La corrección del razonamiento en la justificación externa requiere de otras consideraciones, de otros criterios de corrección. En buena cuenta, lo que se necesita responder es a la siguiente pregunta ¿Qué significa argumentar jurídicamente cuando no resulta suficiente la justificación interna? Esto es, cuando no es suficiente el razonamiento meramente deductivo, según el cual es correcta una decisión cuando ésta deriva lógicamente de las premisas fácticas y jurídicas invocadas. En esta parte, la doctrina sigue a MacCormick. Dicho en forma concisa, la tesis de MacCormick “consiste en afirmar que justificar una decisión en un caso difícil [léase cuando no es suficiente la justificación interna, cuando se necesita hacer justificación externa] significa en primer lugar 1) cumplir con el requisito de universalidad y, en segundo lugar, que la decisión en cuestión tenga sentido en relación con el sistema (lo que



significa, que cumpla con los requisitos de 2) consistencia y de coherencia) y en relación con el mundo (lo que significa, que el argumento decisivo, dentro de los límites marcados por los anteriores criterios, es un argumento 3) consecuencialista).

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Bases teorías procesales**

#### **2.2.1.1. Justicia Laboral**

(Campos, 2003)En el ámbito del Derecho Procesal en general “se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir por medio del Derecho sustantivo” Américo Plá Rodríguez señala que “los verdaderos motivos de la autonomía procesal del Derecho del Trabajo los encontramos en los propios litigios que ha de resolver una justicia del trabajo. Algunos de ellos por motivos intrínsecos del propio proceso. El litigio del trabajo debe resolver aplicando principios y normas peculiares, usando una técnica más ágil y amplia en materia de pruebas, de términos y de recursos, y sobre todo, encarándola de acuerdo con un espíritu nuevo” (p. 12).

La NLPT en el artículo II del Título Preliminar precisa el ámbito de la justicia laboral: “resolver los conflictos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativo, cooperativista o administrativa (...)”. Por ello, es importante determinar en qué consiste “las prestaciones de servicios de carácter personal” y los conflictos jurídicos que pueden ser “individuales, plurales o colectivos”.

#### **2.2.1.2. Los conflictos jurídicos**

(Arevalo, 2008)El mundo laboral se caracteriza por la presencia del conflicto permanente entre las dos partes de esa relación: empleadores y trabajadores; muy

aguda en ciertos momentos, atenuada en otros, pero siempre evidente. Esto radica en los intereses económicos esencialmente opuestos en uno y otro sujeto, y en su diferencia en la empresa. Tienen intereses opuestos porque, de un lado, el móvil casi absoluto de los empresarios es la obtención de la mayor cantidad posible de beneficios, que tratan de lograr principalmente, con la prolongación del tiempo de trabajo, la intensificación de la labor y la reducción o inmovilización de las remuneraciones y otros derechos sociales; y, porque de los trabajadores buscan una disminución de la jornada, un ritmo de trabajo más benigno y remuneraciones más elevadas.

2 Nos encontramos así con que una mejora conseguida por los trabajadores trae consigo una reducción de las utilidades si no es trasladada al precio de los bienes o servicios producidos; y, contrariamente, una elevación en las utilidades de la empresa solo puede lograrse, en gran parte, a expensas de los trabajadores.

Asimismo, los empleadores y trabajadores ocupan en la empresa posiciones contrapuestas por la estructura misma del contrato de trabajo, que se articula en torno de la dependencia como su rasgo tipificante. En esta estructura contractual le corresponde al empleador dar las órdenes, controlar y sancionar al trabajador, en tanto que este tiene como obligación fundamental prestar servicios obedeciendo, so pena de ser separado de la empresa. Toda empresa “se articula en torno a un centro de poder, sustentado en el control del capital”, al amparo del ordenamiento jurídico de un país. Dentro de este esquema estructural es normal que la conflictividad haya persistido y tenga que continuar.

Así, las relaciones jurídicas nacen en un momento determinado, se desenvuelven produciendo un conjunto de efectos y finalmente se extinguen; lo más frecuente es que dichas relaciones se vayan cumpliendo en la medida en que las partes previeron su

contenido de conformidad con las prescripciones legalmente establecidas para el efecto. Mientras eso sucede no cabe hablar de anormalidad ni alteración de la misma; en tanto dichas relaciones se manifiestan en el desenvolvimiento de su contenido y efectos, el orden jurídico individual y colectivo no se rompe.

Aunque el conflicto laboral y las consiguientes contiendas se manifiestan en formas individualizadas, las partes contrapuestas no pueden desconocer que, por lo menos paralelamente a ellas, actúan en el conflicto las tradicionales nociones del capital y el trabajo, hasta el punto que frecuentemente aparece en los mismos un tanto limitada la autonomía de la voluntad, mucho menos viva que en otras clases de conflictos; y por último, la posición que ocupan los trabajadores y empleadores en el conflicto laboral está caracterizada por una clara desigualdad jurídica y económica; de allí la interesante misión social de búsqueda de una adecuada compensación en lo posible a tal desequilibrio.

Existen diferencias muy claras entre los conflictos laborales y los comunes. Las diferencias son intrínsecas y extrínsecas, las primeras presentan dos modalidades: el objeto de la divergencia y su enfoque jurídico. Esto quiere decir, que el Derecho Civil es virtualmente un derecho de las cosas, en lo que atañe a las obligaciones y los contratos; cuando la relación laboral estaba asimilada y era regida por el contrato de locación, evidentemente que no había diferencias entre ambas situaciones; pero esa realidad fue superada y se dio a la relación de trabajo su verdadero carácter, reconociendo la calidad de persona al trabajador y que el trabajo era el producto directo y no una mercancía. El segundo aspecto de las diferencias intrínsecas es la posición funcional de las partes en los conflictos laborales que expresan las funciones vitales del capital y el trabajo, pero sin excluir a la relación jurídica personal. Las diferencias

extrínsecas también son dos: la primera, la repercusión económica y social que produce el conflicto laboral, que actúa no solo entre las partes interesadas, sino sobre la sociedad. El desconocimiento o rechazo de los derechos de los trabajadores da lugar no solo a la acción de los trabajadores contra su empleador sino también contra el Estado, de ahí el interés de este en prevenir y solucionar tales conflictos. La otra diferencia extrínseca es la acción sindical que equilibra o trata de equilibrar al poder empresarial, que se da tanto en los conflictos individuales como en los colectivos de trabajo. Puesto que el sindicato puede representar a sus miembros legítimamente en su defensa. (p. 97-102)

### **2.2.1.3. Fundamentos del proceso laboral**

(De Trazegnies)La función interpretadora o hermenéutica de los jueces laborales constituye una de las columnas que sustentan sus sentencias en la solución de un conflicto laboral. La interpretación normativa es una actividad creativa del derecho en que la ley escrita toma su propia dinámica al aplicársele a un caso concreto. Es el paso por el que un derecho nominal tiene que ser aplicado a un derecho actuante dentro de un determinado tiempo y lugar. Toda norma siempre tiene que ser interpretada, incluso podemos aceptar que una norma puede tener diversas interpretaciones. Cuando los jueces desarrollan este rol, están dándole vida al derecho, creando un ambiente jurídico para obtener un criterio justo, colocándose en el papel de los actores del conflicto y también analizando el impacto de su decisión en la sociedad. (p. 23).

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en el sentido favorable a la continuidad del

proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”. Al igual que los principios del proceso laboral se trata de conocer cuáles son los alcances de los fundamentos en la NLPT. En efecto, “desarrollar los fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo implica, en buena cuenta, justificar su autonomía, su razón de ser”. Pero, no pretendemos más que exponer algunos de los más evidentes elementos reconocidos y señalados en el artículo mencionado.

#### **2.2.1.4. Proceso Laboral**

(Gomez, 2010) Entendemos por conflicto el enfrentamiento de posiciones que surge entre varias personas o grupos de personas, porque el comportamiento de una perjudica el logro de los objetivos que persigue la otra. Dado que la humanidad desarrolla sus actividades en un mundo caracterizado fundamentalmente por la escasez de recursos, esta fuerza orienta la acción humana a satisfacer sus propios deseos y necesidades aun pasando del deseo y necesidades de los otros hombres. Así es como surge el conflicto y también la necesidad de una regulación jurídica de la conducta.

El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral. Es decir, 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.

Esas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc. En efecto, los principios y fundamentos del proceso laboral poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho Laboral: sustantividad propia en razón de su generalidad y obedecen a la inspiración de justicia social, que es la razón de ser desde su nacimiento; de ahí que busquen favorecer al trabajador. Y se vinculan con cada institución procesal en una determinada realidad social, en donde actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo el criterio de su aplicación. Por ello, es importante la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios propios y autonomía normativa, que permitan construir un sistema del Derecho Procesal del Trabajo. En tanto que un sistema, denota una relación de coherencia entre los principios y las normas que la componen. Por ello, uno de los aspectos más importantes que debe buscar cualquier proceso de reforma de nuestra justicia laboral lo constituye, sin lugar a dudas, la necesidad de que los jueces asuman un mayor protagonismo en relación con la solución de un conflicto laboral. También se debe buscar fortalecer el sistema de la libre convicción o sana crítica del juez, según el cual este es libre de asignarle el valor a los elementos de prueba reproducidos en el juicio, pues el legislador no señala anticipadamente presunciones probatorias. Pero el juez se encuentra en la ineludible tarea de expresar las razones por las cuales asigna un determinado valor a dichas pruebas y forma su convicción. (p. 125- 129)

### 2.2.1.5. La desigualdad compensada

(Arevalo, J. & otros, 2014) Cuando un trabajador acude ante un tribunal competente reclamando el pago de salarios adeudados, la indemnización debida por accidente, o por una cesantía arbitraria, se estará cabalmente ante un conflicto “individual”. En cambio, cuando una cantidad indeterminada de trabajadores reclaman aumento de salario u otras mejoras no previstas con anterioridad en los convenios o contratos de trabajo, el conflicto deviene en “colectivo”. La diferencia, como se advierte, es radical y profunda: los conflictos individuales atañen a los intereses de personas concretas y determinadas; los colectivos, a intereses de la profesión o, por mejor decir, de la “categoría profesional”. Los conflictos colectivos pueden ser entre una colectividad de trabajadores contra un empleador o contra una colectividad de empleadores, los que generalmente se solucionan a través de la negociación colectiva, la conciliación, la mediación o el arbitraje. (p. 61).

El fundamento que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo es la desigualdad compensada. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, esta, desde sus inicios históricos, ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas por la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual. Eduardo Couture estimaba que el procedimiento lógico de corregirlas desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. En ese sentido es que, en esta rama del Derecho se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada. La dependencia del trabajador al empleador es triple:

facultad de dirección, administrativa y poder disciplinario, que le son inherentes como empleador, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio. Además, el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica del empleador al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica. Entonces, la justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios para que compense su situación.

#### **2.2.1.6. El debido proceso laboral**

(Arevalo, J. & otros, 2014) El proceso, en su sentido etimológico, viene de procesus que significa avance y progreso encaminados a algo. Procesalmente podemos traducir la noción de avance y progreso como vocablos en estructura de reglas y actos encaminados a la consecuencia de algo: la sentencia. Y en todo proceso laboral intervienen dos partes, y tienen esa calidad quien es actor o demandado y su situación se circunscribe al sometimiento de los dispositivos que rigen los actos procesales. El trabajador como actor pide la protección de un derecho subjetivo por los órganos jurisdiccionales.

Es decir, el proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría de la mediación social.

En general “la actividad mediante la cual se desarrolla en concreto la función jurisdiccional se llama proceso”. Por ello, hay que diferenciar entre proceso y procedimiento: el proceso es el todo organizado de actos, el procedimiento constituye



tan solo la forma externa del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que corresponden al proceso. Los actos procesales constituyen el procedimiento, cuyo conjunto recibe el nombre de proceso que tiene como fin resolver el conflicto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional mediante un fallo. Y el debido proceso es la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva. Este fundamento de índole procesal se encuentra reconocido en la Constitución como parte integrante de los principios y derechos de la función jurisdiccional. Es decir, en el ordenamiento peruano se reconoce, como garantía constitucional, el derecho de todo ciudadano de obtener de los órganos jurisdiccionales, no tan solo una resolución judicial que ponga fin al conflicto de intereses que originó la activación del sistema judicial sino una resolución que se encuentre debidamente sustentada en debido proceso.

La obtención de una resolución debidamente motivada debe tener presente el fundamento del debido proceso, el cual postula que las resoluciones judiciales han de ser congruentes, en otras palabras, deben encontrarse acordes a las peticiones que estas resuelvan. La resolución judicial es el acto procesal mediante el cual el juez decide en el proceso; en tal sentido, lo que decida debe ser congruente; de no serlo, no estaría resolviendo la controversia y, por ende, la referida incongruencia afectaría la esencia misma de los actos resolutorios.

#### **2.2.1.7. La discriminación positiva**

(Devergottini, 2002)El artículo III del Título Preliminar establece que el juez deberá ser más fuerte en aplicar los fundamentos que hemos comentado que involucre una igualdad de oportunidades para la madre gestante, el menor de edad y la persona con

discapacidad. En tal sentido, el juez laboral deberá utilizar herramientas legales de acciones afirmativas en la solución de conflictos. Como ejemplo, podemos señalar las medidas impulsadas en la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad. Asimismo, tenemos el Convenio 111 de la OIT del año de 1958, sobre la discriminación. Este se encuentra dentro de la gama de Convenios pertenecientes a los considerados como fundamentales y reconocidos dentro de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La pertinencia de que este Convenio se encuentre dentro de esta Declaración, lo sitúa como perteneciente al núcleo duro del derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo.

Es por este motivo que este Convenio es de suma importancia no solo para materia de diferencias irrazonables, con respecto a las personas con discapacidad; sino para la discriminación, en general.

#### **2.2.1.8. El rol protagónico del juez**

(Arevalo, J. & otros, 2014) Lo referido a los tratados internacionales señalados por la norma comentada

De acuerdo a los artículos III del Título Preliminar y 12.1 de la NLPT, el papel del juez en este nuevo proceso es preponderante, no solo porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma norma les asigna facultades de interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento.

El juez, en el proceso en general, es el director, gobierna el proceso y decide la causa. Pero, como servidor del Estado, su función principal es administrar justicia mediante la aplicación de tres funciones: “la investigación de la verdad; búsqueda de la norma

y la interpretación de su sentido; y la aplicación del Derecho a los hechos”. Es un criterio aceptado que el juez laboral debe tener dentro del proceso una participación activa y efectiva, un virtual protagonismo que, sin disolver la estructura dispositiva del mismo, la tiña marcadamente de inquisitividad. Por lo que, sería razonable pensar que, el incremento de las facultades de iniciativa y dirección del proceso asignada al órgano judicial se justifica precisamente por la situación de desequilibrio real entre las partes. Pero esto supone necesariamente la capacitación a los funcionarios jurisdiccionales y especialmente a los jueces sobre la aplicación de la LPT, implementación de los medios logísticos para hacer posible el nuevo proceso laboral: la introducción de nuevas tecnologías como el uso, del correo electrónico para las notificaciones y la grabación en audio y video de las audiencias, como está regulado en el artículo 12 de la NLPT. La implementación “exigirá un entrenamiento especial de jueces y abogados, así como también tomar conciencia de que para que funcione adecuadamente se hace necesaria la existencia de una carga procesal razonable por juzgado y un soporte presupuestal mayor, para dotar un número de jueces suficientes. (p. 175)

#### **2.2.1.9. La justicia laboral conforme a la Constitución y la ley**

(Arevalo, J. & otros, 2014) Debemos superar la tendencia que muchos sostienen que el Derecho Procesal del Trabajo como un conjunto de normas son neutras y aisladas del Derecho sustantivo. En tanto que el proceso laboral nace de la necesidad de garantizar y plasmar los derechos sustantivos de los trabajadores en caso de ser desconocido, incumplido o conculcado. En esto radica su importancia cada vez mayor por los fines que se propone y las consecuencias que trata de evitar. Ambos aspectos requieren la

necesidad de adecuar los lineamientos del proceso en general con las normas y principios del Derecho del Trabajo, a las particularidades propias de los conflictos derivados de la relación laboral y las reclamaciones de los trabajadores. Esto condujo, en algunos países, a la constitucionalización del proceso como un conjunto de derechos de la persona y garantías a través de la proclamación programática de principios de Derecho Procesal). Dicho esto, podemos señalar que en el Perú con la Constitución de 1979 se empezó a regular los principios propios del Derecho del Trabajo: el principio protector (art. 42), el de igualdad de trato (art. 42, segundo párrafo), el de continuidad (art. 48), el de irrenunciabilidad (art. 57, primer párrafo) y el principio in dubio pro operario (art. 57, segundo párrafo). Y se reconocieron derechos fundamentales de los trabajadores, como la estabilidad laboral (art. 48), los derechos colectivos (arts. 51 y 55) el derecho a participar en la gestión y utilidad de la empresa (art. 56).

#### **2.2.1.10. Interpretación y aplicación de toda norma jurídica**

(Devergottini, 2002) La naturaleza de una norma jurídica no depende del cuerpo de disposiciones en que se halle inserto, sino de su contenido propio. Es decir, el fin que tiene, en otras palabras, la regulación de un hecho social. Ahora bien, en este caso nos interesan las normas jurídicas para la decisión de un determinado conflicto laboral. La clave en este caso radica en el contenido de la norma: si tiende a describir ese tipo tan particular de relación continuativa y dinámica que denominamos proceso, si halláramos en una norma jurídica la descripción de cómo se debe realizar u ordenar el cúmulo de actos tendientes a la obtención de una decisión judicial susceptible de ejecución por parte de los órganos del Estado, esa norma será procesal.

Por otro lado, el concepto general de interpretación supone declarar el sentido de algo,

especialmente conocido y aplicado en el mundo jurídico en donde existen distintos métodos de interpretación normativa. Por ello, es fundamental la condición normativa específica de los principios que viene dada por su multifuncionalidad. En efecto, el valor jurídico de algunos principios se centra, sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de otras normas. Otros, por el contrario, van más allá y tienen efectos más directos desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Es de destacar además, que un mismo principio puede desarrollar, dependiendo de las circunstancias del caso, esas funciones. Sin embargo, “el rasgo esencial, que define la condición del principio general del Derecho es su carácter de elemento informador del ordenamiento jurídico en un conjunto o de un sector del mismo. Para que podamos hablar de la existencia de un determinado principio, debe poder apreciarse que las reglas existentes en un ámbito jurídico concreto, se encuentran informados por un determinado criterio de justicia que le es común. (p. 856-860)

## **2.2.2. Bases teóricas sustantivas**

### **2.2.2.1. Contratación personal**

(Neves, 2007)El contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre dos partes: el trabajador y el empleador. El trabajador es necesariamente una persona natural que se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada. Por su parte, el empleador puede ser una persona natural o jurídica que se obliga a una contraprestación, es decir, se obliga al pago de una remuneración. En tal medida, los frutos o resultados de los servicios que presta el trabajador pertenecen al empleador. Además, en virtud del contrato de trabajo, el empleador se responsabiliza de los riesgos

del negocio, y goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados por el trabajador. Por consiguiente, el contrato de trabajo es un negocio jurídico que da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación. Ahora bien, la contratación en materia laboral puede ser indeterminada o bajo modalidad, siendo la regla general la primera de las señaladas, y la segunda la excepción. Por ser la contratación modal la excepción requiere una serie de requisitos impuestos para su uso, entre los cuales tenemos:

- a) Debe ser necesariamente por escrito;
- b) El contrato debe ser presentado ante la autoridad de trabajo;
- c) Debe existir una causa especificada claramente en el contrato; y
- d) Debe consignarse en forma expresa su duración. (p. 345)

#### **2.2.2.2. Modalidades de contratación**

(Montoya, 1998) La LCPL regula nueve formas de contratación modal recogidas en tres grupos: los contratos de naturaleza temporal, los contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicio, dividiéndose de la siguiente manera:

1. Contratos de naturaleza temporal:
  - 1.1. El contrato por inicio o incremento de actividad
  - 1.2. El contrato por necesidades del mercado
  - 1.3. El contrato por reconversión empresarial
2. Contratos de naturaleza accidental:
  - 2.1. El contrato ocasional
  - 2.2. El contrato de suplencia

2.3. El contrato de emergencia

3. Contratos de obra o servicio:

3.1. El contrato específico

3.2. El contrato intermitente

3.3. El contrato de temporada. (p. 457).

#### **2.2.2.2.1. Contratos de naturaleza temporal**

(Alonso, 1981)

##### **1. Contrato por inicio o incremento de actividad**

El contrato de trabajo por inicio o lanzamiento de nueva actividad es aquel que se utiliza para la contratación de personal en una empresa que recién inicia sus actividades o para el desarrollo de nuevas actividades en una empresa existente. La Ley entiende por nueva actividad, a las siguientes situaciones:

- El inicio de la actividad productiva.
- La posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados.
- El inicio de nuevas actividades.
- El incremento de las actividades de la empresa.

Así, por ejemplo, si una empresa que inicia sus actividades productivas reparando grupos electrógenos, de pronto, desea importarlos en vez de refaccionarlos, en el primer caso estaríamos ante el inicio de la actividad y en el segundo, ante el inicio de una nueva actividad

##### **2. Contrato por necesidades del mercado**

Los contratos modales por necesidades del mercado tienen el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte

de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Esta modalidad contractual es un típico contrato de naturaleza eventual, pues con él se busca atender la demanda que en un momento determinado se presenta con una imprevista elevación del volumen de los pedidos y/o en el requerimiento de servicios a los que habitualmente no se encuentra sometida la empresa. En ese sentido, la causa objetiva de este contrato **debe sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva**, con exclusión de las variables de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. Así, este contrato se desnaturaliza cuando se aprecian puestos de trabajo permanentes, y que su previsión en el presupuesto no era coyuntural. El contrato de trabajo por necesidades del mercado puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años.

### **3. Contrato por reconversión empresarial**

El contrato de trabajo por reconversión empresarial es aquel que se usa ante las siguientes situaciones:

- La sustitución, ampliación, o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa.
- La variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos administrativos. La utilización de esta modalidad contractual se sustenta en la modificación de la forma de organización administrativa de la empresa, la cual se puede dar en los sistemas, métodos y procedimientos productivos. Dicha modificación debe de ser de tal magnitud que justifique la contratación de personal por un tiempo determinado. (pp. 556-557).



#### **2.2.2.2.2. Contratos de naturaleza accidental** (Toyama, 2005)

**1. Contrato ocasional** El contrato de trabajo ocasional es aquel que se utiliza con el objeto de atender las necesidades transitorias, distintas de la actividad habitual del centro de trabajo. Es decir, se utiliza para actividades que dada su imprevisibilidad no llegarán a constituirse como actividades ordinarias ni habituales en el quehacer productivo ni organizacional de la empresa. Así, por ejemplo, la instalación o reparación de máquinas, la habilitación de un local comercial, etc. La duración máxima de este contrato es de seis (6) meses al año.

#### **2. Contrato de suplencia**

El contrato de suplencia es definido como aquel negocio jurídico que celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Estamos frente a una modalidad contractual que nos permite satisfacer dos intereses, de un lado, que el empleador puede contar con personal calificado ante la ausencia del trabajador; y de otro lado, permite que el trabajador suplantado mantenga a su disposición el puesto que ocupaba. En ese sentido, el contrato de suplencia tiene como objetivo que el trabajador que es contratado mediante esta modalidad reemplace temporalmente al trabajador “estable” (un trabajador bajo contrato de duración indeterminada), vale decir, que mediante este contrato no se puede reemplazar a un trabajador “eventual” (ligado mediante un contrato de duración determinada); aunque de darse este supuesto, la solución más adecuada sería aplicar analógicamente el artículo 61 de la LPCL o, en su defecto,

aplicar la cláusula genérica prevista en el artículo 82 de la LPCL, celebrando un contrato temporal “innominado”. Asimismo, deberá tenerse en cuenta que esta modalidad contractual solo puede ser utilizada cuando se produzca una suspensión de relación laboral (perfecta o imperfecta), conforme las causales señaladas en el artículo 12 de la LCPL, así como las adicionales que puedan introducirse a través de la negociación colectiva. Las únicas excepciones aplicables serían: las suspensiones debidas a caso fortuito o fuerza mayor (artículo 12, letra l) o a “motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos” (artículo 46, letra b), porque estas suspensiones afectarían por igual tanto al trabajador sustituto como al estable, al tener su origen en el propio trabajo y no en el trabajador. Asimismo, estaría excluido el supuesto de ejercicio del derecho a huelga (artículo 12, letra h) que vería vaciado su contenido si se aceptase la contratación de interinos en sustitución de los huelguistas. (p. 108).

### **2.2.2.3. Condiciones básicas de toda contratación**

(Sanguineti, 2008) Así, para la elección de la modalidad de contratación, el empleador deberá tener en cuenta el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a. El supuesto de hecho estipulado para cada uno de los contratos sujetos a modalidad (objeto del contrato); y,
- b. El plazo máximo de contratación según sea la modalidad utilizada.

La falta de cumplimiento de cualquiera de tales condiciones originaría la desnaturalización del contrato, con la consiguiente calificación de este como uno de carácter indefinido. Por tal motivo, es importante verificar los siguientes aspectos:

- a. Especificación de la modalidad utilizada. Ello debido a que la denominación de un contrato simplemente como “sujeto a modalidad o a plazo determinado” sin

que se estipule claramente la modalidad a la que corresponde, desnaturaliza el contrato por no estar debidamente causalizado.

- b. La existencia del supuesto de hecho que justifica la contratación a tiempo determinado; ello en atención al objeto del contrato.
- c. La coincidencia del objeto de contratación con la situación que justifica la contratación temporal. Si bien en los hechos pueden presentarse situaciones que justifiquen la contratación temporal, la modalidad utilizada debe coincidir necesariamente con dicha situación.
- d. La preexistencia del puesto de trabajo. No se justifica la contratación a plazo determinado de un trabajador para un puesto preexistente, salvo que se trate de un contrato de suplencia. Si el empleador desea verificar la idoneidad del trabajador para el puesto, debe optar por aplicar el periodo de prueba y no un contrato sujeto a modalidad si no corresponde.
- e. El cumplimiento de los plazos máximos de contratación. Según la modalidad utilizada, cada tipo de contrato tiene un plazo máximo que debe observarse pues su incumplimiento origina la desnaturalización del contrato. En caso de renovación, el empleador podrá cambiar la modalidad contractual siempre que se cumpla con el objeto del contrato y que, en conjunto, no se exceda de los cinco (5) años.
- f. Las modalidades de reincorporación de personal. Si un trabajador con contrato a tiempo indeterminado cesa por algún motivo, no puede ser reincorporado por el mismo empleador bajo un contrato sujeto a modalidad, salvo que haya transcurrido un plazo mínimo de un (1) año calendario. (p. 58).

#### 2.2.2.4. El despido

(Roppo, 2009) De todas las causas de extinción del contrato laboral, la que sin duda siempre tendrá un papel central dentro del Derecho del Trabajo es el despido. Institución que históricamente ha sido una a la que más se han abocado los legisladores y los jueces a fin de evitar su uso abusivo por parte de los empleadores, y es que “en ninguna otra se observa la capacidad del legislador y de la jurisprudencia para equilibrar los intereses sociales en juego. (...) Esto no es una simple obra del destino o una acción inspirada del legislador, pues mucho tiene que ver el juego de los derechos constitucionales en las relaciones laborales. La técnica de la ponderación de intereses con fundamento constitucional nos permite llegar a una regulación que rechaza los eventuales comportamientos arbitrarios por parte del empleador, sin llegar a extremo de crear un derecho de propiedad del trabajador con su puesto”.

(Blancas, 2006) Ahora bien, respecto a la conceptualización del despido existen dos posiciones sobre su definición y alcances; tenemos una posición amplia o integral, que define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador; así en este supuesto la sola decisión del empleador decide la continuidad de un vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción. De manera que el despido sería un género comprensivo de una diversidad de causas extintivas del contrato de trabajo, y tanto el despido disciplinario como el cese colectivo serían especies de aquel, toda vez que cualquiera de estas hipótesis de terminación del contrato se produce más allá de la causal que se invoque, en última instancia, por decisión unilateral del empleador. (p. 38).

(Blancas, 2006) En ese sentido, y dentro de la postura doctrinal asumida el despido guarda las siguientes características:

- a. Es un acto unilateral, la extinción se produce por la sola voluntad del empleador sin participación alguna del trabajador, pero solo por las causas que la Ley señale. La jurisprudencia señala que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal– cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos.
- b. Es un acto recepticio, su eficacia está relacionada con la efectiva comunicación del empleador al trabajador que va ser despedido. Sobre esta característica la jurisprudencia ha señalado que el despido al ser considerado como un acto receptación y en esa medida cuando es comunicado al trabajador no es posible su revocación, salvo que la parte patronal como el servidor estén de acuerdo. Asimismo, no se desvirtúa la ruptura unilateral del vínculo laboral por el hecho de que el empleador haya invitado al trabajador a reincorporarse a sus labores.
- c. Es un acto constitutivo, el empleador no tiene que proponer a otra instancia el despido, sino que él es quien extingue la relación jurídica laboral.
- d. Es un acto extintivo, la relación laboral se extingue ad futurum, por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo. Sobre el particular, la jurisprudencia ha señalado que el despido no puede retrotraerse a la fecha anterior de entregada la carta al trabajador afectado.

#### **2.2.2.5. Despido en la legislación nacional**

Dentro de nuestro ordenamiento, el despido está regulado por el TUO del D. Leg. N°

728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. N° 003-97-TR y su reglamento normado por el D.S. N° 001-96-TR. Los tipos de despido que se encuentran normados son los siguientes: a) el despido por causa justa; b) el despido arbitrario; c) el despido nulo; y, d) el despido indirecto. El primero de los señalados es el único supuesto de despido permitido por la ley; mientras que los otros tipos normados son los despidos vedados por la ley por afectar los derechos constitucionales de los trabajadores. El despido, como señalamos, es individual y por causa justa; pero además deben apreciarse los siguientes requisitos:

(Arce, 2008)

**a. El trabajador debe laborar cuatro o más horas diarias.**

Sobre el particular, y con relación a las contingencias que se puede presentar por el despido, el artículo 22 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala **que solo procede el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labora cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, cuando exista un causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.** Vale decir, únicamente tienen la protección contra el despido arbitrario los trabajadores que laboren cuatro o más horas diarias para un mismo empleador. En consecuencia, un trabajador a tiempo parcial no goza de la protección que otorga la ley en estos casos; o sea, el empleador podrá prescindir de sus servicios simplemente cursándole una carta de cese, y pagándole sus beneficios señalados si correspondiera; no existiendo en este supuesto ninguna consecuencia económica negativa que afecte al empleador. Como dato adicional, debe tenerse en cuenta que los trabajadores sujetos a contratos a tiempo parcial, además, pueden percibir una remuneración menor a la remuneración mínima

vital, siempre y cuando sea proporcional al número de horas laboradas para el empleador; y a diferencia de lo estipulado para los contratos de trabajo a tiempo indeterminado o sujetos a modalidad, en esta modalidad contractual los empleadores no están obligados al pago de la Compensación por Tiempo de Servicios ni a las vacaciones, pero sí al pago de la asignación familiar, las gratificaciones legales, participación en las utilidades, entre otros beneficios en que no se exija el cumplimiento de una jornada mínima de trabajo de cuatro horas diarias. (pp. 323-324)

(Plá, 1998)

**b. El trabajador debe haber superado el periodo de prueba.**

Vale decir, antes de que el trabajador supere dicho periodo puede ser despedido sin media razón alguna, y sin ninguna consecuencia negativa para el empleador. En este supuesto (el periodo de prueba) estamos ante un derecho potestativo que tiene como titular al empleador, y que lo faculta para extinguir la elación laboral sin que tal decisión unilateral le acarree responsabilidad pecuniaria o de otro tipo. Esta institución sirve básicamente para que el empleador pueda cerciorarse de la capacidad del trabajador que está contratando; de que se pueda verificar que el trabajador tiene, en efecto, la aptitud que dice tener.

En ese sentido, podemos definir el periodo de prueba como el lapso de tiempo en el cual el empleador evalúa si el trabajador se desempeña de acuerdo a las expectativas de idoneidad y eficiencia requeridos para el puesto de trabajo para el que fue contratado; y solo a partir de que este se supere se consolida la estabilidad del contrato de trabajo, y los efectos de este se consideran producidos desde el momento inicial de

su celebración; así después de cumplido el plazo solo se podrá extinguir la relación laboral por las causales señaladas en el artículo 16 de la LCPL. El plazo de duración del periodo de prueba –por lo general– es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario; pero este plazo no debe ser tomado como uno de carácter imperativo, ya que esta norma tiene la naturaleza jurídica de ser una de máximo derecho necesario o de topes, es decir, ya sea a través de los contratos individuales, convenios colectivos o la costumbre, existe la plena libertad para pactar un periodo de prueba por debajo del límite establecido. (pp. 239-240)

(Gorelli, 2008)

**c. La causal de despido debe encontrarse expresamente establecida en la Ley y haber sido comprobada.**

La causa del despido debe estar relacionada con la conducta o capacidad del trabajador; y sobre las cuales nos pronunciaremos a lo largo de este estudio. Ahora bien, como se puede apreciar el despido es una institución que ha sido motivo de muchas contradicciones lo que incluso se refleja en la concepción que se tenga de ella; no obstante, por el carácter de esta obra, analizaremos esta institución tomando en cuenta la posición adoptada por la legislación vigente. En ese sentido, solo nos abocaremos a los supuestos que nuestra legislación cataloga como despido, y no analizaremos en este capítulo el cese colectivo, respetando el hecho de que nuestra normativa no le da esta categoría jurídica. (p. 25)

**2.2.2.5.1. Conceptualización del despido por causa justa y el requisito de causalidad.**



(Alonso, M. & Casas, M., 1991)El despido por causa justa es aquel que deriva de, o tiene como motivo, la falta de capacidad del trabajador o su conducta, de acuerdo con lo tipificado en la ley. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial incoado por el trabajador a efectos de impugnar el despido.

La exigencia de la causalidad en el despido tiene relación con la necesidad de los estados de salvaguardar la estabilidad laboral en el empleo, restringiéndose de manera progresiva la facultad del empleador de poner fin a la relación de trabajo en cualquier momento. El criterio seguido aquí es que “la estabilidad en el empleo significa la protección del trabajador contra el despido arbitrario, lo que implica que un trabajador tiene derecho a conservar su empleo durante toda su vida de trabajo, sin que pueda privársele de él, a menos que exista una causa que justifique el despido. De esta manera, como se puede apreciar, en materia de despido laboral nuestro sistema es “casualista”, pues el despido siempre debe fundamentarse en una causal legal que habilite al empleador a tomar esa decisión de manera justificada. Esto se complementa con la aplicación de los principios de legalidad y tipicidad, que implican que la causal debe encontrarse prevista expresamente en la ley como tal, con anterioridad a su comisión; y que únicamente será sancionado aquello que está claramente legislado. (p. 445).

#### **2.2.2.5.2. Las causas justas de despido en la legislación laboral peruana**

(Arce, 2008) En nuestra legislación las causas justas de despido pueden ser de dos tipos:

##### **a. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador.**

En estos casos, el trabajador no es el idóneo para realizar el servicio que presta, no

tiene desempeño óptimo en el centro de trabajo .

**b. Causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador.**

En estos casos, el trabajador en su conducta diaria no se adapta a las directivas de la empresa. Estas causales se encuentran normadas en los artículos 23, 24 y 25 de la LPCL, normativa que pasamos a analizar. (p. 345)

**2.2.2.5.3. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador (Molero, 1998)**

**a. El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas**

Nos encontramos ante el supuesto del trabajador que sufre un desmedro de sus facultades mentales y físicas que lo convierten en un inepto laboral. Debe ser una ineptitud sobrevenida, ya que si se produjo antes de suscribirse el contrato de trabajo, o incluso durante el periodo de prueba, no puede alegarse esta causal de extinción. Se trata de una disminución de la facultad física o mental del trabajador que en principio equivale a los casos de “invalidez parcial permanente”. Se excluyen los supuestos de “invalidez parcial temporal” ya que estos constituyen causal de suspensión del contrato de trabajo, siendo improcedente el despido cuando la relación laboral se encuentre suspendida por enfermedad o accidente del trabajador. (p. 28)

(De la puente, 2003)

**b. El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares**

Este es el caso en el que la productividad permanente del trabajador está por debajo del promedio de los demás trabajadores. No se trata de una disminución deliberada y

reiterada en el rendimiento de las labores, sino del trabajador que quiere rendir más pero no puede. Así, por ejemplo, a un vendedor se le dan a colocar 100 celulares para su venta y solamente coloca tres cada mes. Al respecto, la jurisprudencia señala que al ser el bajo rendimiento invocado tanto una causa injusta relacionada con la capacidad del trabajador (inciso b del artículo 23) como con la conducta del trabajador (inciso b del artículo 25), es necesario que el empleador especifique o detalle la causa justa (capacidad o conducta) por la que se produce el despido, además de comprobarla o demostrarla. Finalmente, a fin de despedir por incapacidad a un trabajador, la jurisprudencia ha señalado, en concordancia con el artículo 31 de la LPCL, que se le deberá conceder al trabajador el plazo de treinta días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, vencido el cual, y sin que se haya superado la deficiencia, recién podrá cursársele la comunicación escrita del despido. (p. 330)

#### **2.2.2.6. Causa justa de despido por la conducta del trabajador**

##### **2.2.2.6.1. El despido disciplinario o por la comisión de falta grave**

(Gorelli, 2008) En este caso estamos ante el llamado despido disciplinario que la doctrina define como la extinción del vínculo laboral por la voluntad unilateral del empleador, basado en el incumplimiento grave por parte del trabajador de sus obligaciones dentro del contrato de trabajo. Se trata del despido que concierne a “un episodio perteneciente al mundo de los premios y castigos y supone que el empleado haya incurrido en un incumplimiento tan grave de su contrato que faculta al empleador para dar este por terminado justificadamente . (p. 311)

##### **2.2.2.6.2. La condena penal por delito doloso**

(Gorelli, 2008) En este caso la causa de despido se configura por la condena del trabajador por la comisión de delito doloso, aunque no se produzca la privación efectiva de su libertad en el supuesto de suspensión de la ejecución de la pena. La jurisprudencia señala que en estos casos se requiere que la sentencia haya quedado firme, y no puede ser imputada por el empleador en cualquier momento; razón por la cual debe realizarse el control en mérito del principio de inmediatez. La inmediatez, respecto de supuesto de falta grave, supone un nexo de causalidad entre la conducta que ha sido sancionada penalmente y la decisión del empleador de despedir al trabajador condenado, de modo que si el empleador, pese a haber tomado conocimiento de que su trabajador fue condenado, permanece indiferente, debe entenderse que ha desestimado la opción de despedirlo. (p. 313)

### 2.2.2.6.3. La inhabilitación del trabajador

(Gorelli, 2008) Este supuesto está relacionado con la actividad pública que pueda ejecutar el trabajador, y se configura cuando se le impone la sanción de inhabilitación para el desempeño de su actividad, profesión u oficio. La hipótesis está referida al caso de que se requiera un permiso, una autorización o una licencia para poder desempeñar la tarea y el trabajador se vea privado de ella. Más que frente a una causal relacionada con la conducta del trabajador, estamos aquí ante un hecho externo que impide la continuación del contrato de trabajo; se trata de una imposibilidad sustancialmente jurídica de continuar la relación laboral. Para que proceda el despido, la inhabilitación debe tener una duración igual o superior a los tres meses. Si el plazo es menor, solo origina la suspensión de la relación laboral. Cabe aclarar que la inhabilitación no extingue por sí misma la relación laboral, pues requiere la decisión del empleador de despedir al trabajador. Asimismo, no puede ser imputada por el empleador en cualquier

momento, razón por la cual debe realizarse el control en mérito del principio de inmediatez. Finalmente, un supuesto que podría ser en determinadas circunstancias motivo de despido es de la suspensión o cancelación de licencias de conducir o la inhabilitación temporal o definitiva del conductor para obtener la licencia; por ejemplo, si se suspende para más de tres meses a los choferes de servicio público o privado. Desde nuestro punto de vista, las sanciones señaladas en el artículo 314 del Decreto Supremo N° 033-2001-MTC, al tener una duración mayor de tres meses, pueden configurar una causal legítima de despido justificado. (p. 456).

### 2.3. Marco conceptual

**Calidad.-** Es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permitan apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie. (Real academia de la Lengua Española, 2001)

**Expediente.-** En derecho procesal, es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativos (Poder Judicial, 2013)¶.

**De la carga de la prueba.-** Esta Liberación consiste en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de un hecho en juicio el requerimiento es la Facultad de la parte interesada de probar su proposición obligación procesal a quien afirma o señala. (Poder Judicial, 2013).

**Normatividad.** La normativa se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que

te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad (Definiciones, 2011).

**Derechos fundamentales.**- Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la Constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado. (Poder Judicial.2013)

**Distrito judicial.**- Parte de un territorio en donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción. (Poder Judicial.2013)

**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)

**Doctrina.-** Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del derecho que explican y fijan el sentido de las leyes y sugieren soluciones para cuestiones aún no declaradas tiene importancia como fuente mediata del derecho ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Cabanellas 1998).

**Expresa.-** Claro, evidente, específico, detallado, Ex profeso, con intención voluntariamente de propósito. (Cabanellas 1998).

**Evidenciar.-** hacer patentes y manifiesta la certeza de algo probar y Mostrar que no sólo es cierto si no claro Real Academia de la lengua española 2001

1

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación.

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es una investigación aplicada, de acuerdo a (Carrasco Díaz, 2010), esta investigación se realiza con el objetivo de resolver problemas facticos, su proposito es dar respuesta objetiva a interrogantes que se plantean, en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento, con el objeto de contribuir en la estructuración de las teorías científicas, disponibles para los fines de la investigación tecnologica y aplicada. El ambito donde se desarrolla la investigación sustantiva es la realidad social y natural.

##### 3.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de investigación es descriptivo simple tal como lo define (Carrasco, S. (2010), quien indica que ete nivel se conoce, identifica y describe las características esenciales del fenomeno social en estudio, respondiendo las preguntas (Como es) ;Cuales es? .

Según, (Sánchez Carlessi & Reyes Meza, 1996) Los estudios descriptivos, consiste fundamentalmente en describir un fenomeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal – espacio determinada.

##### 3.1.3. Enfoque de investigación.

Porque se extraerá de la observación de las sentencias las descripciones externas desde una perspectiva holística; en otras palabras, se evaluará el porqué de la sentencia y el cómo el juez tomó esta decisión, de la variable cualitativa.

#### 3.2. Diseño de investigación

Un diseño de investigación “es el plan o estrategia concebido para responder a las preguntas de investigación” (Christense, 1980),



Se representa como una estructura esquematizada de los aspectos fundamentales del proceso.

Es usado para controlar las variables

Es un Instrumento de dirección para la investigación

El diseño de investigación es el descriptivo simple que presenta el siguiente esquema:

M ----- O

M: Muestra

O: Observación

### **3.3. Objeto de estudio y variable de estudio**

El objeto de estudio. Estuvo conformado por las sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato, en el Expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2018

La variable en estudio es, calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato.

### **3.4. Fuente de recolección de datos**

El Expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02, del Distrito Judicial de Ucayali, 2018, donde se desarrolló de la calidad de las sentencias sobre desnaturalización de contrato

### **3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.**

Se ejecutará por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles (2008). Estas etapas serán:

#### **3.5.1. La primera etapa.**

Abierta y exploratoria. Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será un logro

basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará, el contacto inicial con la recolección de datos.

### **3.5.2. La segunda etapa**

Más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

### **3.5.3. La tercera etapa.**

Consistente en un análisis sistemático. Será una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

### **3.6. Población, muestra y unidad de muestra.**

La población y la muestra están constituido por el expediente judicial culminado que tiene las siguientes características:

Por lo tanto la muestra se denomina muestra-poblacional, que no es necesario la prueba de hipótesis en base a (Mendenhall, beaver, & Beaver, 2010, pág. 4)

Expediente N° 00287-2017-0-2402-JR-LA-02 DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCA YALI –2018

**MATERIA** : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

**DEMANDANTE** : ATS

**DEMANDADO** : MPCP

### 3.7. Consideraciones éticas

El investigador está sujeto a lineamientos éticos básicos de objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, relaciones de igualdad, así como a evidenciar un análisis crítico (Universidad de Celaya, 2011). Es decir, que ha asumido compromisos éticos durante todo el proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Gaceta Juridica, 2005)

### 3.8. Rigor científico

Se tiene en cuenta la confirmabilidad y la credibilidad; con el propósito de minimizar sesgos y tendencias del investigador, y poder rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández-Sampieri, 2010).

### 3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, el instrumento utilizado fue una lista de cotejo, validado, mediante juicio de expertos Hernández, R. Fernández, C. & Batpista, P. (2010) en su contenido se presentaron los criterios de evaluación, los cuales fueron extraídos de la normatividad, la doctrina y jurisprudencia, que se constituyeron en indicadores o parámetros de calidad.

De otro lado, a efectos de asegurar la objetividad, la coincidencia de los hallazgos con el contenido de la sentencia, los cuadros de resultados revelaran el contenido del objeto

de estudio, bajo la denominación de evidencia empírica; es decir, el texto de las sentencias.

### **3.10. Procedimiento de recolección y Plan de análisis.**

Se ejecutó por etapas o fases, conforme sostienen (Muñoz Rosas, 2014). Estas etapas serán:

#### **3.10.1. La primera etapa:**

Abierta y exploratoria. Fue una actividad que consistió en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, que estuvo guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, fue un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

#### **3.10.2. La segunda etapa:**

Luego fue la sistematización, en términos de recolección de datos. También, fue una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitó la identificación e interpretación de los datos. Se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos fueron trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial fueron reemplazados por sus iniciales.

#### **3.10.3. La tercera etapa:**

Consistió en un análisis sistemático. Fue una actividad observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, articulando los datos con la revisión de la literatura.

El instrumento para la recolección de datos, fue una lista de cotejo validado, mediante

juicio de expertos (Valderrama, s.f), que está compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidencia en el Anexo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de resultados

Cuadro 1 de la parte expositiva

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[0-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
Introducción		1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple 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					X						
Postura de las partes		6. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 7. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple 8. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple 9. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple 10. 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				X							9

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 , Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la Cabecera

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

**Primera parte.-** En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

**Segunda parte.-** Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

**Tercer parte.-** Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

Cuadro 2 de la parte considerativa.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación del hecho y del derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[0-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
Motivación de los hechos		11. 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 12. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple 13. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). No cumple 14. 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 15. 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				X							
Motivación del derecho		16. 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 cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 17. 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 18. 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 19. 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 20. 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					X						9

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 Distrito Judicial De Ucayali, 2018



Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa. Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

**Primera parte.-** En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Mientras 1; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, no cumple.

**Segunda parte.-** Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

**Tercer parte.-** Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

Cuadro 3 de la parte resolutive

Parte Resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la descripción de la decisión y aplicación del principio de congruencia					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	[0-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]									
Aplicación del principio de congruencia		21. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No Cumple 22. 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 23. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple. 24. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 25. 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		X																	
Descripción de la decisión		26. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 27. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 28. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple 29. 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 30. 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						X													

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

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: baja y muy alta; respectivamente.

**Primera parte.-** En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros evidencia resolución nada mas de las pretensiones ejercidas; evidencia claridad; mientras que 3: evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas; evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

**Segunda parte.-** Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

**Tercer parte.-** Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, el valor de 7.

Cuadro 4 de la parte Expositiva

Parte Expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la introducción y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[0-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
Introducción		1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple 4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.					X						
			Postura de las partes		6. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple 7. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple. 8. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple 9. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple 10. 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								

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la introducción y de la postura de las partes, se realizó en el texto completo de la parte expositiva incluyendo la cabecera.

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

**Primera parte.-**En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad.

**Segunda parte.-** De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que 2 de los 5 parámetros: evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontraron.

**Tercer parte.-** Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8



Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota 1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

Nota 2. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

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: mediano y alta; respectivamente. **Primera parte.-** En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad; mientras que 2; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron. **Segunda parte.-** Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Mientras que 1; Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión no se han encontrado.

**Tercer parte.-** Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, el valor de 7.

Cuadro 6 de la parte resolutive.

Parte Resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la descripción de la decisión y aplicación del principio de congruencia					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	[0-2]	[3-4]	[5-6]	[7-8]	[9-10]	
Aplicación del principio de congruencia		21. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa). Si cumple 22. 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 23. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. No cumple 24. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 25. 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				X							
Descripción de la decisión		26. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 27. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 28. 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 29. 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 30. 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											

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 - Distrito Judicial De Ucayali, 2018



Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y muy alta, respectivamente.

**Primera parte.-** En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

**Segunda parte.-** Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

**Tercer parte.-** Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8.

Cuadro 7 de la sentencia de primera instancia.

Variable de estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificaciones de las sub dimensiones					Calificaciones de las dimensiones		Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de la primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5			[0-5]	[6-11]	[12-17]	[18-23]	[24-30]		
Calidad de sentencia de la primera instancia	Parte Expositiva	Introducción					X	9	[9-10]	Muy alta						
		Postura de las partes				X			[7-8]	Alta						
	Parte Considerativa	Motivación de los hechos				X			9	[5-6]						Mediana
		Motivación del derecho					X			[3-4]						Baja
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia		X						7						[0-2]
		Descripción de la decisión.					X	[9-10]								Muy alta
								[7-8]	Alta							
								[5-6]	Mediana							
								[3-4]	Baja							
								[0-2]	Muy baja							

Fuente: sentencia de PRIMERA instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Demanda de desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: baja y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8 de la sentencia de Segunda instancia.

Variable de estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificaciones de las sub dimensiones					Calificaciones de las dimensiones		Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de la Segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5			[0-5]	[6-11]	[12-17]	[18-23]	[24-30]	
Calidad de sentencia de la Segunda instancia	Parte Expositiva	Introducción					X	8	[9-10]	Muy alta				23	
		Postura de las partes			X				[7-8]	Alta					
									[5-6]	Mediana					
										[3-4]					
	Parte Considerativa	Motivación de los hechos			X			7	[0-2]	Muy baja					
		Motivación del derecho				X			[17-20]	Muy alta					
									[13-16]	Alta					
									[9-12]	Mediana					
	Parte Resolutiva	Aplicación del principio de congruencia			X			8	[5-8]	Baja					
		Descripción de la decisión.					X		[0-4]	Muy baja					
										[9-10]					
										[7-8]					

Fuente: sentencia de SEGUNDA instancia en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018

Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

LECTURA. El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Demanda de pagos de desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018 fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: mediana y alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y muy alta, respectivamente.

## 4.2. Análisis de los Resultados.

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

Primera parte.- En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Segunda parte.- Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró .

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

El cuadro 2, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Mientras 1; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta, no cumple.

Segunda parte.- Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, el valor de 9

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: baja y muy alta; respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 2 de los 5 parámetros evidencia resolución nada mas de las pretensiones ejercidas; evidencia claridad; mientras que 3: evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercidas; evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los

costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, el valor de 7.

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

Primera parte.-En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso y la claridad.

Segunda parte.- De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia el objeto de la impugnación; evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; y la claridad; mientras que 2 de los 5 parámetros: evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante; no se encontraron.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8

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: mediano y alta; respectivamente.

Primera parte.- En la motivación de los hechos, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad; mientras que 2; las



razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron.

Segunda parte.- Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. Mientras que 1; Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión no se han encontrado.

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, el valor de 7.

El cuadro 6, revela que la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y muy alta, respectivamente.

Primera parte.- En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al

debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró.

Segunda parte.- Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la

Tercer parte.- Obtenido el nivel de Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, el valor de 8.

## V. CONCLUSIONES

El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre Demanda de desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: baja y muy alta; respectivamente.

El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre Demanda de desnaturalización de contrato, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00340-2017-94-2402-JR- LA-02 – Distrito Judicial De Ucayali, 2018 fue de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: muy alta y mediana; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: mediana y alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y muy alta, respectivamente.