



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO
LABORAL, EXPEDIENTE N°02335-2024-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO
JUDICIAL DE LA LIBERTAD, 2025**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL**

AUTOR

**BLAS CONDORI, DARBY ALISON
ORCID:0000-0003-1805-3509**

ASESOR

**KODZMAN LOPEZ, MARCO ALDRIN
ORCID:0000-0001-8228-979X**

**CHIMBOTE-PERÚ
2025**



FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0881-068-2025 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **10:07** horas del día **14** de **Diciembre** del **2025** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Presidente
ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Miembro
URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Miembro
Mgtr. KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL, EXPEDIENTE N°02335-2024-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD, 2025**

Presentada Por :
(0106162009) **BLAS CONDORI DARBY ALISON**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Presidente

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Miembro

URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
Miembro

Mgtr. KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIA SOBRE RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL, EXPEDIENTE N°02335-2024-0-1601-JR-LA-04; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD, 2025 Del (de la) estudiante BLAS CONDORI DARBY ALISON, asesorado por KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 21 de Abril del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, por brindarme fortaleza, sabiduría y guía en cada etapa de este camino. De igual manera, agradezco profundamente a mi abuelita, por su amor eterno, sus enseñanzas y su apoyo incondicional. Finalmente, a mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y la confianza que siempre me han brindado

Darby Alison Blas Condori

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la universidad, por ser el cimiento y precedente que permitirá futuras investigaciones, y por brindarme las herramientas necesarias para mi desarrollo académico. también dedico este trabajo a mi abuela Georgina Carranza de Condori, quien siempre confió en mí y me brindo su amor y apoyo incondicional. Aunque ella ya no está presente en esta etapa, su recuerdo y cariño siguen siendo una fuente de inspiración y fortaleza para mí.

Darby Alison Blas Condori

INDICE

Carátula	I
Jurado evaluador.....	II
Reporte de similitud	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria	V
indicé general	VI
índice de resultados	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción del problema	2
1.2 Formulación del problema.....	2
1.3 Objetivos	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivo específico	3
1.4 justificación de la investigación	3
II. MARCO TEORICO	4
2.1 Antecedentes	5
2.1.1 Antecedente Internacionales	5
2.1.2 Antecedente Nacionales	5
2.1.3 Antecedente Locales	6
2.2 Bases Teóricas	8
2.2.1 El Proceso Laboral	8
2.2.1.1 La pretensión	8
2.2.1.2 Elementos	8
a) Sujetos	8
b) Objeto	8

c) Causa	9
2.2.1.3 La Demanda	9
2.2.1.4 La contestación de la demanda	9
2.2.1.5 Los sujetos procesales	9
a) El juez	9
b) Las partes	8
2.2.2 Principios Procesales de organización:	9
2.2.3 Los principios fundamentales del proceso laboral	9
a) Principio de socialización del proceso	9
b) Principio Pro actionare.....	9
b) Principio Pro actionare.....	11
c) Principio del debido proceso.....	11
d) Principio de tutela jurisdiccional	11
e) Principio razonabilidad	12
f) Principio protector	12
g) Principio dirección judicial	12
h) Principio lealtad	12
i) Principio gratuidad	12
2.2.4. El Proceso Ordinario	12
2.2.4.1. Etapas	13
2.2.5 La Sentencia.....	14
2.2.5.1. Tipos de sentencia	14
2.2.5.2. Motivación de las sentencias	14
2.2.6 Vínculo Laboral	15
2.2.6.1. Elementos que caracterizan la relación laboral	16
2.2.6.2. Tipos de contratación que originan las relaciones laborales	16

2.2.7 Principio de la primacía de la realidad	16
2.2.8 Principio de continuidad	17
2.2.9 Causas de extinción de la relación en el trabajo	18
2.2.10 El Despido	20
2.2.10.1. Despido Justificado	20
2.2.10.2. Despido injustificado	20
a. Despido arbitrario	21
b. Despido nulo	21
c. Despido fraudulento	21
d. Despido encausado	21
1.3.1 e. Despido indirecto	21
III. METODOLOGIA	22
3.1.Descripción del problema	22
3.2.Unidad de Análisis	22
3.3.Operacionalización de la variable	23
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5.Método de análisis de datos	24
3.6.Principios Éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSION	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERECIAS BIBLIOGRAFIAS	36
ANEXOS	63
Anexo 1. Matriz de consistencia lógica	64
Anexo 2. Evidencia empírica que acredita la preexistencia del objeto de estudio.....	66
Anexo 3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	77
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos – lista de cotejo	81

Anexo 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias	88
Anexo 6. Declaración jurada de originalidad, compromiso ético y no plagio	98
Anexo 7. Evidencia de ejecución	115

INDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia – Cuarto Juzgado de Trabajo de Trujillo – La Libertad..... 26

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia – Primera Sala Especializada Laboral – Distrito Judicial de la Libertad..... 27

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar la calidad de las sentencias sobre el proceso de Reconocimiento del Vinculo Laboral, en base a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente N°02335-2024-0-1601-JR-LA-04 del distrito judicial de la Libertad, 2025; asimismo se trata de un estudio a nivel descriptivo, de tipo cualitativo, no experimental, transeccional y retrospectivo. Las técnicas que fueron aplicadas para obtener los datos de las sentencias pertenecientes a un proceso judicial se emplearon la revisión y el análisis de contenido, utilizando como herramienta una lista de verificación. Según los resultados obtenidos, la calidad de las partes expositiva, considerativa y resolutive de la primera sentencia alcanzó un nivel muy alto. En el caso de la segunda sentencia, dichos componentes presentaron niveles de calidad muy alta, muy alta y alta, respectivamente. En conclusión, ambas resoluciones se ubicaron dentro del rango de calidad comprendido entre “alta” y “media”

Palabras clave: calidad, laboral, reconocimiento, sentencia.

ADSTRACT

This research aims to determine the quality of the rulings on the process of Recognizing the Employment Relationship, based on the relevant normative, doctrinal, and jurisprudential parameters, in Case File No. 02335-2024-0-1601-JR-LA-04 of the La Libertad Judicial District, 2025. It is a descriptive, qualitative, non-experimental, cross-sectional, and retrospective study. The techniques applied to obtain the data from the rulings belonging to a judicial process were content review and analysis, using a checklist as a tool. According to the results obtained, the quality of the expository, reasoning, and operative sections of the first ruling reached a very high level. In the case of the second ruling, these components presented very high, very high, and high levels of quality, respectively. In conclusion, both rulings fell within the quality range between "very high" and "high."

Keywords: quality, labor, recognition, ruling.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La presente investigación se sustenta en el cuestionamiento del reconocimiento del vínculo laboral, el cual inicialmente se desprende de un proceso de reposición por medio del cual la empresa optó despedir de manera fraudulenta al trabajador pese a tener un contrato indeterminado, vulnerando de esa manera los derechos fundamentales de los trabajadores contemplados en la Constitución Política del Perú, específicamente los artículos 23°, 24° y 26°.

No obstante, cabe indicar que, en la realidad esa situación conlleva a perjudicar al trabajador y ha no reconocer los beneficios sociales que le corresponden por su antigüedad.

En esa línea, frente a la labor de salvaguardar la integridad y derechos de los trabajadores, el Poder Judicial, a través de sus diversas posturas busca actuar de manera eficaz en los casos en los que se pone en juego el derecho constitucional a la protección laboral. No obstante, esta labor se ve obstruida por la excesiva carga procesal existente en los juzgados, lo cual genera demoras que terminan afectando el efectivo acceso a la justicia.

Tal hecho es que, como dato trascendente es que el 59% de los procesos sentenciados en primera instancia es confirmado en segunda instancia, lo que significa que dos de cada tres procesos apelados se confirman en la instancia superior, según lo analizado en el periodo 2020-2023. Cabe resaltar que, en 2023, mientras se iniciaron 46,306 procesos, se resolvieron en primera instancia 35,388 y en segunda instancia 14,920 del total de causas pendientes de resolver de 2023 y años anteriores. (Panorama Laboral, 2024)

Al respecto, La principal problemática en un despido fraudulento con el reconocimiento del vínculo laboral es la dificultad de probar la veracidad de la fecha de inicio de la relación laboral, ya que el fraude busca ocultar el vínculo, y el trabajador debe presentar evidencia contundente y fehaciente para que un tribunal reconozca el tiempo laborado y los derechos derivados de ese vínculo, considerando la carga de la prueba. El derecho comparado ofrece diversas soluciones, pero generalmente se basa en la valoración probatoria de la conducta del empleador para determinar si hubo dolo o intención de perjudicar al trabajador. (Tribunal Supremo, España, 2020)

Por otro lado, en Chile según la revista jurídica LT La Tercera informa que, el fundamento de desigualdad entre el empleador y el trabajador marca como factor clave para que el resultado de los procesos sea favorable tendiendo como estadística más del 80% de

las demandas laborales las cuales llegan a sentencia y según análisis recientes el porcentaje en la actualidad ha tenido un incremento del 96% lo cual indica que tienen un desarrollo mayor y más eficaz en el momento de resolver. (LT La Tercera, 2025)

En ese sentido, podemos ver que hay una diferencia entre cantidad y celeridad, ya que por un lado observamos la eficacia con la que se desenvuelven otros países quienes buscan dar seguridad a los trabajadores expidiendo sentencias favorables y en corto tiempo, dejando una disonancia notable al tener una cifra menor y una mayor acumulación de casos sin expedir sentencia firme.

Esto es en parte lo que ocurre en la realidad; asimismo, con respecto a lo que comprende el trabajo académico, busca desarrollar trabajos vinculados con situaciones procesales, es por ello por lo que en la presente investigación se usó el expediente N° 02335-2024-0-1601-JR-LA-04, lo que se evidencia en el problema de investigación.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de sentencia sobre el Proceso de Reconocimiento del vínculo laboral; de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N° 02335-2024-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de la Libertad, 2025?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la calidad de sentencia sobre el proceso de reconocimiento del vínculo laboral; de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente No 02335-2024-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de la Libertad, 2025

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, de acuerdo con parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el caso examinado.
- Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y

resolutiva, de acuerdo con parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el caso examinado.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica en la necesidad de analizar la calidad de las sentencias emitidas en los procesos del vínculo laboral, particularmente en aquellos casos que tienen como antecedente un despido fraudulento. Esta problemática adquiere especial relevancia debido a que afecta directamente derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Perú, tales como la protección al trabajo, la estabilidad laboral y el derecho de acceso a una justicia eficaz y oportuna. En este contexto, resulta indispensable examinar si los magistrados están resolviendo estos procesos con un adecuado nivel de motivación, congruencia y razonabilidad, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales vigentes.

Asimismo, el reconocimiento del vínculo laboral constituye un elemento clave para garantizar el acceso del trabajador a sus beneficios sociales, al cómputo correcto de su tiempo de servicios. En la práctica, se ha evidenciado que la excesiva carga procesal en los órganos jurisdiccionales y las demoras en la emisión de resoluciones generan incertidumbre y afectan moral y económicamente al trabajador, prolongando la vulneración de sus derechos. Por ello, este estudio pretende visualizar de cerca la forma en que se vienen motivando y resolviendo las controversias vinculadas a la continuidad del vínculo laboral y a la restitución de derechos derivados de un despido calificado como fraudulento.

Del mismo modo, esta investigación aporta al análisis crítico del actuar jurisdiccional, en tanto permite identificar buenas prácticas judiciales, así como eventuales deficiencias en la motivación o en la aplicación de los principios laborales, entre ellos la primacía de la realidad, la continuidad laboral y la tutela jurisdiccional efectiva. De esta manera, el estudio contribuye a generar conocimiento útil para fortalecer la coherencia y consistencia de las decisiones judiciales emitidas en procesos similares, promoviendo así un sistema de justicia laboral más justo, predecible y orientado a la protección de los derechos fundamentales.

En cuanto a los beneficiarios, la investigación se dirige en primer lugar a los trabajadores, quienes son los principales afectados por la incorrecta determinación de su fecha de ingreso y por las consecuencias que ello genera en el reconocimiento de sus derechos laborales y sociales. Al brindar un análisis técnico sobre la motivación judicial, este estudio permite visibilizar criterios que favorecen la protección real y efectiva de sus derechos. Del mismo modo, los operadores de justicia laboral jueces, secretarios y personal jurisdiccional se benefician con el acceso a un trabajo académico que sistematiza parámetros de calidad en la emisión de sentencias, contribuyendo a mejorar la uniformidad y profundidad de sus decisiones. También los abogados laboristas y estudiantes de Derecho resultan beneficiados, ya que el estudio proporciona herramientas conceptuales y jurisprudenciales útiles para la defensa técnica en procesos de esta naturaleza. Finalmente, la sociedad en general se ve favorecida, dado que una administración de justicia eficiente y debidamente motivada fortalece la confianza en el sistema judicial y promueve relaciones laborales más equitativas y ajustadas a derecho.

Finalmente, la investigación se ampara en el derecho constitucional a analizar y evaluar decisiones judiciales, conforme lo establece el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Perú. En ese sentido, este trabajo académico no solo cumple una función científica y formativa, sino que también contribuye al fortalecimiento del sistema jurídico peruano mediante el ejercicio responsable y crítico de dicho derecho constitucional.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Contreras (2021) en su investigación de maestría de la Universidad de Chile “Liderazgo y Reconocimiento laboral en el subdepartamento de maestranza – departamento de maquinarias – Ministerio de Obras”, tuvo como objetivo general herramientas de trabajo de gestión de personas en materia de liderazgo y reconocimiento laboral. La metodología utilizada fue cualitativa ya que el estudio se centra en especificar las características y recolectar datos de grupos en específico. Concluye en que el reconocimiento laboral no es tomado como herramienta en la gestión de contratación de personas además de que no es practicado de manera sistemática sino por el contrario, es informal, generando aspectos negativos en beneficio de los trabajadores.

Mesa y Restrepo (2021) en la investigación realizada de maestría de la Universidad Nacional de Colombia “Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa”, tuvo como objetivo general analizar los retos e implicaciones del trabajo en casa, en materia de seguridad y salud en el trabajo. La metodología utilizada fue mixta, es decir cualitativa y cuantitativa ya que se realizó en base a los estudios realizados en el COVID-19, en cómo se desarrolló de manera efectiva la seguridad de los trabajadores. Concluye en que se pudo evidenciar una escasez en estudios referidos a la seguridad en el trabajo remoto en el cual se deben de especificar lo que abarca además de que por encontrarse en la época de este tipo de coyuntura (COVID-19) tendría que haberse implementado medidas para asegurar el correcto desenvolvimiento laboral sin afectar la salud de los trabajadores.

Dotti (2024) en su investigación para optar el grado de abogado de la Universidad Internacional SEK “Análisis de la constitucionalidad, la legalidad y efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador desde la perspectiva de los derechos laborales”, el cual tuvo como objetivo general analizar legislación laboral de Ecuador, jurisprudencia relevante y tratados internacionales, para evaluar la adecuación de las disposiciones con respecto a la reducción de la jornada laboral ordinaria, con el propósito de identificar la existencia o progresividad de derechos laborales a fin de garantizar la protección de la integridad de los mismos. La metodología que se utilizó en esta investigación es la cuantitativa basada en la delimitación del procedimiento de datos basada en el

cuestionamiento de fuentes oficiales del país en el que versa la problemática jurídica que se trata. Concluye la reducción de la jornada laboral bien planteado contribuiría con la estabilidad laboral y fortalecimiento del derecho al trabajador en el país de Ecuador.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ponce (2022) en su tesis para optar el título profesional de abogado denominado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales del expediente N°01926-2019-0-3202-JR-LA-01”, tuvo como objetivo el determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales en el expediente antes mencionado. La metodología utilizada fue cualitativa y cuantitativa por lo que es mixta por lo que se obtuvo una visión más completa ya que la combinación de ambos enfoques. Concluye en habiendo sido apelado la sentencia de primera instancia, y analizado por el colegiado, no se evidenciaron mayores análisis por parte del colegiado, así también, la aplicación de las normas procesales invocadas por la sala fue señaladas ya en sentencia de primera instancia, lo cual no genero una controversia; lo que genera como resultado la confirmación de la sentencia del juzgado especializado

Hidalgo (2022) en su tesis para la obtención del grado de abogado realizo su investigación con el título de “Calidad de Sentencia de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Otros en el Expediente N° 01450-2021-0-2001-JR-LA-05”, la cual tuvo como objetivo determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral y otros según los parámetros normativos, doctrinario y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°01450-2021-0-2001-JR-LA-05; del distrito judicial de Piura – 2022, la metodología sobre la cual se basa la investigación es cualitativa, exploratoria, descriptiva, no experimental, retrospectiva y transversal, el autor concluye en que las sentencias de primera y segunda instancia del expediente antes mencionado tiene buena fundamentación fáctica y jurídica por lo que arrojan como resultado una calidad “alta”.

Pérez (2022) en su tesis para optar el título profesional de abogado denominado “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros del expediente N°00280-2018-0-2601-JR-LA-02”, el objetivo de dicha investigación fue determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vinculo laboral y otros, según los parámetros normativos,

doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00280-2018-0-2601-JR-LA-02, la metodología usada para dicha investigación fue cualitativa – cuantitativa eso quiere decir que fue mixta, en cuanto a la conclusión del investigador determino que sobre el caso materia de estudio en las sentencias de primera y segunda instancia obtuvieron un rango de “muy alta”.

2.1.3. Antecedentes locales

Nole (2024) en su tesis titulada de para obtener el grado de abogada en Chimbote “Calidad de sentencias sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, Expediente N°00233-2021-0-3101-JR-LA; distrito judicial de Sullana 2024”, tuvo como objeto determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente 00233-2021-0-3101-JR-LA-01. La metodología utilizada fue cualitativa ya que busca conocer los fenómenos que se presentan, además de en qué se basa la característica al interpretar a través de las vivencias y la observación. Concluye en se determinó que fue de rango muy alta, se verifico la aplicación correspondiente de los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinente, asimismo, Reconocer los beneficios sociales, es dar seguridad al trabajador de que el esfuerzo que pone en bien del empleador va a ser recompensado monetariamente, en bien suyo y de su familia, le servirá de estímulo para mejorar la producción laboral.

Trebejo (2021) en su tesis para obtener el grado de abogada en Chimbote “Caracterización del Proceso Laboral sobre Reconocimiento del Vínculo laboral y Pagos de beneficios sociales, en el expediente N°0932-2019-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz, distrito judicial de Ancash – Perú.2021”, la cual tuvo como objetivo determinar las características del proceso laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios en el expediente N°0932-2019-0-0201-JR-LA-01, Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Huaraz, Distrito Judicial de Ancash – Perú -2021, la metodología sobre el cual se sostuvo dicha investigación fue no experimental, retrospectiva y transversal debido a que el investigador no interviene en el desarrollo de dicho fenómeno. Asimismo, concluye en que al respecto el proceso de reconocimiento del vínculo laboral se dieron de acuerdo con la normativa sin ninguna interrupción además de que el juez que en cada instancia desarrollo su labor de manera eficaz.

Miranda (2022) en su tesis para obtener el grado de abogada en Chimbote “Calidad de sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Desnaturalización de Contratos Administrativos de Servicios y Reconocimiento del Vínculo laboral y Pagos de beneficios sociales, en el expediente N°00843-2015-0-1603-JR-LA-04, distrito judicial de la Libertad – Trujillo. 2022”, el objetivo de su investigación fue determinar la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos administrativos de servicios y reconocimiento de vínculo laboral y otros, según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00843-2015-0-1601-JR-LA-04, Distrito Judicial de la Libertad, 2022, asimismo, el autor concluyo sobre la comparación de ambas sentencias, tienen diferentes perspectivas dado que, las sentencias examinadas provienen de un proceso laboral tramitado vía proceso ordinario.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El Proceso Laboral:

Pacori (2021) define que:

“El proceso judicial es el método coercitivo diseñado por el ordenamiento para encontrar, proveer aplicar soluciones apropiadas a cuestiones problemáticas concretas de contenido jurídico, tras una secuencia de actos relacionados entre sí, ordenados con criterio lógico e inequívocamente dirigidos a ese propósito, garantizado siempre el ejercicio de la defensa adecuada de los intereses en discusión. El proceso laboral es el conjunto de actos procesales que realizan las partes, terceros y órganos judiciales tendientes a la emisión de una sentencia que ponga fin a un conflicto laboral, in essentia, son sujetos del proceso”. (p.55)

En ese sentido, en contraste con lo referido por dicho autor, el fin del proceso laboral es garantizar al trabajador la seguridad sobre sus derechos, además de resolver el conflicto entre ambas partes dando como resultado una sentencia firme después de una investigación ardua sobre los hechos y pretensiones de esta, como es el caso del presente proceso en estudio el cual busca el reconocimiento de fecha de ingreso de un trabajador el cual en un principio fue despedido fraudulentamente.

2.2.1.1 La pretensión

La pretensión puede entenderse como la manifestación de voluntad que una persona dirige al órgano jurisdiccional, poniendo en conocimiento del juez y de la parte contraria la existencia de un conflicto de intereses de naturaleza jurídica. A través de ella, el demandante identifica el derecho que considera vulnerado y solicita la intervención del Estado mediante

la tutela jurisdiccional, con la finalidad de que dicho conflicto sea resuelto respetando las garantías del debido proceso.

2.2.1.2 Elementos

- a) Sujetos:** En toda pretensión intervienen principalmente el demandante, quien formula la exigencia jurídica; el demandado, frente a quien se dirige dicha exigencia; y el juez, quien ejerce la función jurisdiccional, encargándose de administrar justicia y resolver el conflicto de manera objetiva, imparcial y conforme a derecho.
- b) Objeto:** El objeto de la pretensión está constituido por aquello que el demandante solicita al órgano jurisdiccional, el cual comprende tanto el bien jurídico reclamado como la relación jurídica que lo sustenta.
- c) Causa:** La causa de la pretensión se refiere a los fundamentos fácticos y jurídicos que justifican la solicitud planteada, los cuales deben ser expuestos de manera clara, concreta y precisa.

2.2.1.3 La Demanda

La demanda constituye el acto procesal mediante el cual el demandante pone en ejercicio su pretensión ante el órgano jurisdiccional. En ese sentido, Monroy (2013) señala que el contenido del proceso judicial está determinado por las pretensiones formuladas por el demandante y la contradicción que pueda plantear el demandado. Asimismo, la estructura y los requisitos formales de la demanda se encuentran regulados por el Código Procesal Civil, específicamente en los artículos 130°, 424° y 425° (Cajas, 2011).

2.2.1.4 La Contestación de la demanda

La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual el demandado ejerce su derecho de defensa, oponiéndose total o parcialmente a las pretensiones formuladas por el demandante. A través de este acto, el demandado puede negar los hechos o fundamentos jurídicos invocados por el actor, garantizando así el principio constitucional de defensa. Según Artavia y Picado (2018), la contestación implica la negación de los elementos de hecho o de derecho que sustentan la pretensión planteada.

2.2.1.5 Los Sujetos procesales

Los sujetos procesales principales son el demandante, el demandado y el juez; no obstante, también existen sujetos secundarios, como los auxiliares jurisdiccionales y órganos de apoyo judicial, quienes colaboran con el juez para la correcta solución de los conflictos de interés y la consecución de la paz social en justicia.

a) El juez: Es el funcionario investido de potestad jurisdiccional, encargado de dirigir el proceso y administrar justicia conforme al ordenamiento jurídico.

b) Las partes: Las partes son los sujetos enfrentados en el litigio. El demandante ejerce el derecho de acción solicitando la satisfacción de su pretensión, mientras que el demandado ejerce su derecho de contradicción. Puede existir una parte en sentido formal sin que necesariamente se acredite una relación material, lo que puede dar lugar a sentencias desestimatorias.

2.2.2. Principios Procesales de organización:

Al respecto, según el artículo I del Título Preliminar de la NLPT los principios procesales inspiran el proceso laboral como: principio de inmediación, principio de oralidad, principio de concentración, principio de celeridad, principio de economía procesal y principio de veracidad. (Blancas, 2022)

- a) Principio de Inmediación:** Este principio garantiza de que los actos procesales desarrollados en el juicio oral se realicen en la presencia del magistrado, el juez puede escuchar directamente los alegatos de ambas partes sin la intervención de algún intermediario.
- b) Principio de oralidad:** Este principio es considerado una herramienta eficaz para lograr justicia de manera acertada, asimismo, se busca dar predominancia del uso de la palabra sobre lo escrito en la realización de las diligencias.
- c) Principio de concentración:** El principal objetivo que tiene este principio es que se desarrolle el menor número de actuaciones procesales a fin de tener una sentencia sin ninguna dilatación del proceso.
- d) Principio de celeridad:** Este principio es fundamental ya que de acuerdo con los procesos deben diligenciarse en el menor tiempo posible respetando los plazos, simplificando los tramites y limitación de los recursos impugnatorios.

- e) Principio de economía procesal: Al respecto, este principio busca que la economía del gasto no sea un impedimento para que el proceso se desarrolle con urgencia para poder exigir justicia, así como también, economizar el tiempo en el que se desarrolla el proceso.
- f) Principio de veracidad: La verdad en un proceso si una etapa probatoria desarrollada correctamente puede no coincidir con la verdad real; no obstante, esta disconformidad resulta atribuible a las partes ya que ellos con este principio hace que la teoría del caso de las partes tenga mayor relevancia.

2.2.3. Los principios fundamentales del proceso laboral

Estos principios en el caso de los procesos laborales su aplicación es en merito a la naturaleza de la materia a la que está orientada a resolver. Asimismo, dichos principios están regulados en el artículo III del Título Preliminar de la NLPT, los cuales son lo siguiente: Principio de socialización del proceso, principio pro actione, principio del debido proceso, principio de tutela jurisdiccional, principio de razonabilidad, principio protector, principio de dirección judicial del proceso e impulso de oficio, principio de lealtad procesal, principio de gratuidad.

- a) Principio de socialización del proceso: Lo que se pretende proteger en este principio es la igualdad entre las partes, el magistrado debe tener en cuenta dicha situación al momento de resolver, asegurándose de que ambas partes hayan ejercido su derecho de defensa.
- b) Principio pro actione: Este principio se interpreta que, ante la presentación de duda respecto al incumplimiento de un requisito de admisibilidad, procedencia o de otra naturaleza, que se constituya obstáculo para el desarrollo del proceso, deberá interpretar en favor a la prosecución de este.
- c) Principio del debido proceso: Al respecto, este principio se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú en la cual su aplicación se implementa a toda clase de procesos, independientemente de la naturaleza, garantiza el correcto cumplimiento del desenvolvimiento del proceso en el que se encuentre inmersa una persona a fin de que se considere como justo
- d) Principio de tutela jurisdiccional: La tutela jurisdiccional es un derecho que puede ser reclamado solo ante el Poder Judicial, al cual, cualquier persona puede recurrir sin discriminación alguna solicitándole que resuelva un conflicto de

intereses, no obstante, este derecho no obliga al órgano a amparar lo requerido sino a dar un respuesta motivada y razonada después de seguir un debido proceso.

- e) Principio de razonabilidad: Este principio permite que el proceso además de resolver controversias entre los intervinientes se convierte en una herramienta democrática, indicando que las leyes y normativas no deben aplicarse de forma automática sin ninguna valorización, buscando un equilibrio entre el demandante y demandado en pro de una tutela jurisdiccional eficaz.
- f) Principio protector: Se fundamenta en la desigualdad económica entre los accionantes, lo cual es evidente desde la perspectiva del trabajador, es por ello por lo que, es necesario que la ley intervenga en su auxilio en la doctrina se parte mayormente que del principio protector se derivan tres reglas:
 - In dubio pro-operario
 - La aplicación de la norma más favorable
 - La aplicación de la condición más beneficiosa
- g) Principio de dirección judicial del procesos e impulso de oficio: El proceso puede iniciarse únicamente a impulso de parte; no obstante, una vez este haya comenzado el magistrado como parte que direcciona el proceso, está en la obligación de impulsarlo hasta su conclusión.
- h) Principio de lealtad: Se exige que las partes intervinientes del proceso actúen de buena fe y colaboren con la justicia, esto no solo hace mención del demandado y demandante sino también a sus abogados, quienes se pronuncian en su representación por medio de escritos y diversas diligencias en las que se requiere su presencia.
- i) Principio de gratuidad: Este principio considera que la gratuidad de la justicia tiene como finalidad beneficiar a los trabajadores quienes la requieran, sin embargo, se ha establecido como límite máximo que se concede este beneficio siempre y cuando la pretensión monetaria no exceda las 70 URP, así como también a los trabajadores quienes reclamen derechos de carácter no económico.

2.2.4. El Proceso Ordinario:

Dado que, presente investigación está orientada a la materia de reconocimiento de

fecha de ingreso de un trabajador el cual fue despedido fraudulentamente, la vía procedimental por la cual se tramita es el Ordinario, según lo estipula la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N°29497 en el art. 2 inciso 1.

Esta vía procedimental está orientada a las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales tal como es el caso del expediente usado como herramienta de análisis e investigación.

2.2.4.1. Etapas:

A) Audiencia de conciliación: En la audiencia de conciliación lo que se busca es que ambas partes lleguen a un acuerdo ya sea parcial, total. Asimismo, indicar que, al iniciar la audiencia se verifica que el demandado haya contestado la demanda sino se declara como rebelde sin la posibilidad de renovar actos previos, del mismo modo si contestase la demanda y no se apersonara al proceso, sería declarado en la condición antes mencionada, es importante recordar que, si el demandante o ambas partes llegasen a inasistir a la audiencia, estos tienen el derecho de solicitar la reprogramación de la misma dentro de los 30 días naturales siguiente, si se diera el caso de que no se haya solicitado dicha reprogramación el proceso concluiría. No obstante, haciendo énfasis en el supuesto de que se realice y que se haya llegado a un acuerdo parcial o por el contrario no se haya podido acordar, se fijaría en ese mismo acto la fecha de la audiencia de juzgamiento la cual debe programarse dentro de los 30 días hábiles siguientes.

B) Juzgamiento: esta etapa se encuentra regulada en el artículo 44° de la NLPT, la audiencia de juzgamiento es un acto que unifica las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Esta etapa se inicia con los alegatos de apertura por parte de los abogados y las partes o sus apoderados, en caso de que las partes inasistan, el magistrado declara la conclusión del proceso, pero este puede ser reprogramado, así como la audiencia de conciliación dentro de los 30 días naturales siguientes.

Asimismo, cabe precisar que esta audiencia se divide por etapas como de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

- Etapa de confrontación de posiciones: En esta etapa las defensas de ambas partes hacen una breve exposición oral de las pretensiones consignadas en la demanda y de los fundamentos de hecho. Para luego dar paso a la contraparte a fin de que

exponga de manera oral los hechos y razones por los que contradice la demanda.

- **Actuación probatoria:** Esta etapa es para que el magistrado anuncie los hechos que no necesitan de actuación probatoria porque son hechos que ya han sido admitidos, presuntos por ley, luego de ese acto las intervinientes pueden proponer cuestiones probatorias sobre las pruebas admitidas, asimismo, el juez puede disponer la admisión de las cuestiones si las pruebas sobre las que se sustentan pueden ser actuadas en esa etapa. Continuando con dicho acto, el magistrado en conjunto con los intervinientes toma juramento; no obstante, se realiza los actos de los medios probatorios admitidos, que tienen vinculación con la cuestión probatoria, empezado por los ofrecidos por el demandante, si una vez agostada a actuación de estos medios probatorios fuese indispensable la inspección judicial, el magistrado puede suspender la audiencia hasta que los medios probatorios sean recabados, señalando fecha y hora de la continuación de la audiencia dentro de los cinco días hábiles siguientes en caso la actuación no se hubiese agostado.
- **Alegatos y sentencia:** Al terminar la actuación probatoria, las defensas técnicas presentan oralmente sus alegatos finales para que, una vez concluidos sus alegatos, el magistrado, inmediatamente o en un lapso no mayor a 60 minutos, haga conocer a las partes el fallo de su sentencia, en ese mismo acto señala día y hora dentro de los 05 días hábiles siguientes la notificación de la sentencia. En casos excepcionales debido a la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los 05 días hábiles posteriores.

Ahora bien, una vez antes expuestos los plazos de acuerdo con el derecho procesal laboral, entendemos que para la emisión de la sentencia se da un plazo de 05 días hábiles al juez para que pueda hacer un análisis a mayor profundidad, sin embargo, en la práctica estos plazos no son del todo respetados, haciendo que la parte demandante se vea afectado por su desarrollo y estando en una incertidumbre, afectando no solo en sus derechos laborales sino también moralmente.

2.2.5. Sentencia:

La sentencia es un acto procesal derivado de un magistrado en el cual se plasma el análisis del caso que se encuentra en controversia, aplicando las normativas pertinentes legales. (Hernández, 2020)

2.2.5.1 Tipos de sentencia:

Al respecto, las sentencias tienen diferentes clasificaciones relación de diversos aspectos, entre los principales figuran los siguientes:

- Por la forma: se tiene la sentencia emitida de forma oral, la cual es realizada al finalizar la audiencia, en casos en donde los puntos expuestos y son claros, como también, tenemos la sentencia escrita, la cual es emitida en el plazo correspondiente.
- Según la posibilidad de impugnación: en este tipo de sentencia figuran las sentencias que son firmes (eso quiere decir; las que ante ellas no se pueden interponer ningún recurso, no son recurribles), asimismo, hay otro tipo la cual es sentencia recurrible o no firme que por el contrario si pueden ser impugnables.
- En función de su contenido y sus efectos: las sentencias sobre este tipo son condenatorias en las que se aplica una condena al acusado por ser culpable o por el contrario absolutorias, cuando el acusado no reúne los requisitos necesarios para que este sea condenado, así como también las sentencias determinativas o constitutivas que en su contenido finalizan, crean o hacen una modificación en una situación jurídica como por ejemplo un divorcio o adopción, declarativas.
- Por la instancia: Al referirse a las sentencias por su instancia, se entiende que conforme a lo dispuesto en nuestra constitución tenemos derecho a la pluralidad de instancias por lo que tenemos derecho de impugnar la sentencia de primera instancia haciendo valer de ese modo lo antes mencionado y aperturando la segunda instancia la cual queda en calidad de firme o por el contrario declararla nula, ordenando al juzgado de origen emitir una nueva.

2.2.5.2 Motivación de las sentencias

Vescovi (2000) aduce que:

“En la actualidad podría señalarse que la motivación de las sentencias se ha erigido en una verdadera garantía inherente al debido proceso que despliega efectos incluso fuera del proceso, constituyéndose de esta manera en su contenido más importante y superando la tradicional posición que la identificaba como un mero requisito formal de las sentencias, entendiéndoselo como un concepto comprensivo tanto de la fundamentación fáctica como de la fundamentación jurídica de aquellas.”

(p. 62)

Asimismo, Oliu concluye que hay casos en los que la motivación es totalmente inexistente por lo que causa un agravio a la seguridad jurídica.

Oliú (2021) señala que:

“Tanto doctrina como jurisprudencia coinciden en señalar que una motivación inexistente provoca la nulidad de la sentencia. Distinta ha sido la situación en los casos de motivación insuficiente o incompleta, entendida como aquella en la que no se indica con precisión en cuales resultancias de medios de prueba se funda la decisión respecto a la existencia de un hecho y cuáles son las reglas de Derecho que le permite tomarlos en cuenta”. (p. 110).

A) Principio de congruencia:

Es la coherencia que deben de estar presentes dentro del contenido factico de los cargos, concluyendo con la decisión final del juez.

B) Recurso de apelación:

El recurso de apelación es un derecho constitucional por el cual ambas partes dentro de un proceso tienen derecho a la pluralidad de instancias, siempre y cuando se consideren afectados por una sentencia o auto por el cual puede interponer dicho recurso a fin de que el caso sea revisado por el órgano superior.

2.2.6. Vínculo laboral:

Esta investigación se rige desde el punto de vista sobre el análisis de reconocimiento de fecha de ingreso, el cual se trata de probar la relación laboral primigenia que tuvo el demandante y demandado, se tiene de conocimiento que la relación laboral se inicia con la prestación de servicios, labor a favor de una persona en específico al prestar dicha labor esta es remunerada iniciando un vínculo. Asimismo, en nuestra legislación se busca resguardar los derechos de los trabajadores, los cuales se encuentran vulnerados continuamente.

2.2.6.1 Elementos que caracterizan la relación laboral:

En este apartado se haya tres elementos fundamentales para acreditar la relación laboral, lo cuales se detallan a continuación:

- prestación de servicios.
- Subordinación o dependencia (estar bajo las órdenes e instrucciones del empleador, así como también la imposición de sanciones)

- Remuneración o salario

2.2.6.2 Tipos de contratación que originan las relaciones laborales:

Los tipos de contratación hace una distinción entre la relación laboral del empleador y trabajador, asimismo, nuestra legislación laboral se rige por dos modalidades, siendo una de ellas la contratación directa cuya relación es inmediata, en otro aspecto, tenemos la contratación indirecta, la diferencia sobre el cual se versa este tipo es porque el que interviene en medio de la contratación del trabajador y empleador es un tercero (Blancas, 2022).

- Contratación directa: Plazo indefinido, Plazo fijo, Tiempo parcial, Teletrabajo
- Contratación indirecta: Indeterminación laboral y Tercerización de servicios.

En esa línea, en el presente caso el cual es materia de estudio el demandante tuvo como tipo de contratación la directa y específicamente un contrato de plazo indeterminado.

2.2.7. Principio de la primacía de la realidad:

Según Neves (2020) “Este principio busca asegurar la realidad de los hechos sobre lo que los sujetos aducen, esto quiere decir que las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación” que en el caso del derecho laboral” (p. 41)

En virtud a lo que refiere este autor, el Principio de la Realidad se basa en la veracidad de los hechos suscitados dentro del ámbito de la relación laboral, aplicándolo en este caso en concreto, uno de los fundamentos sobre el que se basa el magistrado para emitir su fallo es este principio dado que, es de verse que el trabajador tuvo como inicio de su vínculo 16 de octubre de 2014, el cual producto de un despido fraudulento se dio un corte, hay que aclarar que el demandante posterior a dicha situación interpuso una demanda de reposición la cual fue favorable, sin embargo, al ser repuesto en el 2021 la empresa consigno que el vínculo que tenía el señor iniciaba desde ese mismo año y no desde el año 2014 como debería de haberse dado desde un principio.

2.2.8. Principio de continuidad:

Es importante tener presente este principio dado que la investigación se sostiene sobre la presunción de la fecha del inicio del vínculo laboral del demandante, el cual, indica que, al ser repuesto producto de un despido fraudulento, la empresa vulnera este principio dando una nueva fecha de inicio laboral en su centro de trabajo (Blancas, 2022).

Ahora bien, haciendo énfasis en este argumento sobre el cual se toma como fundamento, señalamos que, este principio se atribuye a la más larga duración de la relación laboral entre el trabajador y empleador, asimismo, el mencionado principio implica los siguientes alcances:

- Preferencia por los contratos de duración indefinida
- Amplitud para las transformaciones del contrato
- Facilidades en que se haya incurrido
- Resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal
- Interpretación de las interrupciones como simples suspensiones
- Prolongación del contrato en casos sustitución del empleador

En ese sentido, tomando en cuenta el principio antes expuesto, el empleador en el proceso reconoció como fecha de inicio la fecha de la reposición, cuando en la realidad el órgano judicial declaró “NULO” el despido y permitió la continuidad de la realización de las labores del trabajador, concluyendo en la realidad de los hechos, la primacía de la realidad, emitiendo en dicho análisis que se trató de una suspensión temporal de la labores del demandante mas no una extinción de la misma, que como resultado produzca una nueva fecha, no obstante, al subsistir una relación laboral hasta la fecha dada se debió considerar la fecha inicial (2014).

2.2.9. Causas de extinción de la relación en el trabajo:

Las causas de extinción se agrupan según el origen, las cuales pueden ser:

- La voluntad unilateral del trabajador: es la voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral con su empleador, la ley no exige al trabajador a dar motivos por los cuales ya no desea continuar laborando dado que esta haciendo uso de su derecho regulado en la Constitución Política del Perú regulado en el Art. 2° inciso 15 y en el Art. 23°. Asimismo, según Blancas (2022) “la renuncia del trabajador debe ser producto de un acto de voluntad libre, no siendo válida aquella que se realiza como fruto de la intimidación o violencia que pudiera ejercer el empleador sobre el trabajador, por más que la prueba de tales hechos resulte difícil, por las formas sutiles que suelen adoptar. Como expresión del respeto a la voluntad del trabajador para extinguir la relación laboral, se ha rechazado la renuncia

"anticipada" o en "blanco" que se obliga a firmar al trabajador al momento de contratarlos". (p.35)

Sin embargo, el trabajador este sujeto a avisarle a los empleados con 30 días de anticipación sobre la renuncia, según lo establecido en la Ley N°728, Art. 18°.

- La voluntad unilateral del empleador: El despido deviene en una "institución causal" a partir de la generalización en los ordenamientos laborales de la exigencia de fundar el despido en una causa justa, limitando en esta forma el poder del empleador para extinguir la relación laboral, el mismo que pasó a considerarse como un "poder excepcional".

En la causalidad del despido, como factor legitimador de la voluntad extintiva del empleador, radica el primero de los elementos que integran el contenido del derecho a la estabilidad laboral. Al respecto, nos remitimos a lo expuesto en las partes de este trabajo antes citadas

- La voluntad concurrente de ambas partes: Según Blancas (2022) aduce que: “Es la manifestación típica de la voluntad conjunta de las dos partes del contrato de trabajo en orden a su extinción. Podría decirse que, en este caso, la relación laboral se extingue en la misma forma en que nació: por acuerdo de partes”. Acuerdo que "constituye un pacto o contrato liberatorio cuya finalidad es la extinción de la relación jurídica laboral" y que las partes no están obligadas a fundar "en causa alguna". (p.42)
- La desaparición de las partes: En ese apartado se tienen dos supuestos:
 - a)** Fallecimiento del trabajador
 - b)** Fallecimiento del empleador como persona natural

La jubilación y la incapacidad del trabajador: al respecto Blancas (2022) refiere que: “De sobrevenir esta contingencia, se produce la extinción de ple-no derecho y automática de la relación laboral, toda vez que dicho grado de incapacidad genera la imposibilidad definitiva de que el trabajador continúe prestando servicios. Se requiere, sin embargo, que tal invalidez sea declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador (según el Art. 20, LPCL que remite al Art. 13 de la misma norma)” (p. 58)

Asimismo, sobre la jubilación Blancas (2022) menciona que: “la jubilación contrato de trabajo, bien que vista como ejercicio de un derecho por parte del trabajador que ha

cumplido los requisitos legales y que voluntariamente decide cesar en su actividad laboral para gozar del beneficio que aquel le concede”. (p.53)

2.2.10. El Despido:

Es la manifestación unilateral de la voluntad por parte del empleador por medio del cual se pone fin a la relación laboral. Sin embargo, esta facultad no es absoluta ya que se encuentra regida bajo ciertos límites legales y constituciones destinadas a la protección del trabajador, por lo que el despido debe realizarse por causa justa prevista en la ley y respetando el debido procedimiento. Asimismo, los despidos pueden calificarse de la siguiente manera:

2.2.10.1 Despido Justificado: Ocurre cuando el empleador extingue la relación laboral basándose en una causa prevista en la ley (TUO del D. Leg. 728). Puede ser:

- Despido por falta grave

Es el despido sustentado en hechos graves cometidos por el trabajador que hacen imposible la continuidad del vínculo.

- Incumplimiento grave de obligaciones laborales.
- Apropiación o daño intencional a bienes del empleador.
- Inasistencias injustificadas.
- Actos de violencia, injuria o faltamiento grave de palabra.
- Indisciplina o resistencia a acatar órdenes.
- Entre otros.

- Despido por incapacidad

Ocurre cuando el trabajador presenta incapacidad física o mental permanente que le impide desarrollar sus labores y que no es imputable al empleador.

2.2.10.2 Despido Injustificado:

Se produce cuando el empleador extingue el vínculo laboral sin causa válida o sin cumplir el procedimiento establecido. Aquí se encuentran:

a) Despido arbitrario

El empleador pone fin al contrato sin expresar causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador.

Consecuencia: indemnización por despido arbitrario (no hay reposición).

b) Despido nulo

Se da cuando el despido se basa en motivos prohibidos por la ley, es decir, cuando se vulneran derechos fundamentales.

Causales (art. 29 del D. Leg. 728):

- Afiliación a sindicato o participación en actividades sindicales.
- Gestación (despido de mujer embarazada).
- Discriminación por raza, sexo, religión, opinión, idioma, etc.
- Represalia por haber iniciado acciones legales contra el empleador.
- VIH o discapacidad (según jurisprudencia).
- Consecuencia: reposición obligatoria.

c) Despido fraudulento

Reconocido por la jurisprudencia (no está en la ley, pero sí en el Tribunal Constitucional). Se configura cuando el empleador simula o fabrica una causa de despido, actuando con mala fe.

Ejemplos:

- Atribuir faltas inexistentes.
- Distorsionar hechos
- Fabricar pruebas.
- Falsear o manipular el procedimiento disciplinario.

Consecuencia: reposición por vulneración del derecho constitucional al trabajo y al debido proceso.

d) Despido encausado

El empleador decide despedir sin expresar ninguna causa. El TC lo considera una forma de vulneración del derecho constitucional al trabajo.

Consecuencia: reposición.

e) Despido Indirecto (Renuncia Forzada)

Ocurre cuando el empleador realiza actos que hacen imposible la continuidad de la relación laboral, provocando que el trabajador renuncie.

Ejemplos:

- Reducción inmotivada de remuneración.
- Hostilidad.
- Cambios de puesto sin causa.
- Trato degradante.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

Nivel de investigación:

- Descriptiva: Buscan describir situaciones, fenómenos o sucesos, examinándolos sobre cómo se manifiestan, se busca detallar características de fenómenos o cualquier otro objeto que sea materia de análisis (Furidha, 2024)

Tipo de investigación: La presente investigación es de tipo cualitativa.

- Cualitativa: En este tipo de investigación se centra en el estudiar y analizar los fenómenos desde un punto de vista de las partes del estudio se dan en su contexto natural, abarcando el estudio de experiencias personales, historias de vida y entrevistas con el fin de captar la profundidad. (Sánchez, 2023)

Diseño de la investigación:

- No experimental: Se realiza sin alterar o manipular el instrumento sobre el cual recae la investigación, es observar los fenómenos tal cual se dan en su contexto natural. (Knott, 2022)
- Transeccional: En este diseño de investigación se utiliza la recolección de datos de un suceso único, el propósito de esta es la descripción de las variables, así como también el análisis de ellas. (Knott, 2022)

3.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis es un elemento sobre el cual va a recaer la obtención de la información los cuales deben ser definidos con propiedad, lo que aduce que, se aplicara la muestra para efectos de obtener información.

Azcona, Mazini y Dorati (2020) “Llamamos Unidad de Análisis al tipo de objeto del cual se desprenden las entidades que van a investigarse” (p. 10)

Por otro lado, Arias (2021) tiene un concepto similar al autor antes citado: “La unidad de análisis es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio”. (p.127)

Asimismo, haciendo énfasis en la presente investigación tiene como unidad de análisis un expediente judicial en concordancia con la línea de investigación la cual aborda como recurso y base documental, criterios relevantes.

3.3. Operacionalización de la variable

Las variables vienen a ser características, atributos que hacen distinguir un fenómeno u hecho de otro, ya sea un objeto, persona o población tiene como fin poder ser analizados, son un recurso metodológico que el investigador utiliza para dividir las partes para así poder implementarlas de manera adecuada.

En este caso en concreto, la variable deviene de “calidad de sentencia” al analizar “calidad” podemos definir que es un conjunto características de productos o procesos en las que se atribuyen necesidades del usuario.

Asimismo, nuestro estudio recae sobre una sentencia de calidad cuya evidencia es poseer un conjunto de características y análisis propias del sistema judicial emitido por un magistrado. operacionalización de la variable se encuentra en el anexo N°01

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al respecto, en concordancia con la línea de investigación es un diseño que tiene como inicio la recolección de datos la cual tiene como base la estructura de la sentencia, así como también los objetivos específicos trazados para la investigación para la aplicación se utiliza las técnicas de observación y el análisis documental.

Se caracteriza porque el investigador observa el fenómeno u objeto de estudio en su estado natural; es decir, no participa en el estudio. El investigador se separa físicamente de la población de estudio y deja que la población realice sus actividades comunes. (Arias, 2021)

No obstante, el análisis de documentos o también llamado análisis documental es un proceso de revisión que se realiza para obtener datos del contenido de dicho documento; en este caso, los documentos deben ser fuentes primarias y principales que facultan al

investigador obtener datos y le permitan presentar sus resultados para concluir el estudio (Arias, 2021)

Las actividades que el investigador aplico es la observación y el análisis en el objeto de estudio, dado que el análisis proviene de las sentencias que fueron emitidas en un momento exacto en el tiempo, quedando plasmado en un expediente judicial (unidad de análisis) en su estado natural sin la intervención del autor, apoyado de sus bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Según Valdés (2022), la lista de cotejo es un instrumento de evaluación que permite confirmar si determinados criterios han sido atendidos dentro de un proceso investigativo. Está compuesta por ítems que ayudan a verificar el cumplimiento de requisitos o estándares durante la recolección y el análisis de la información. Su aplicación ordena y sistematiza los datos, fortaleciendo así la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos.

González (2023) señala que la lista de cotejo cumple un rol esencial en los procesos de investigación, pues permite a los investigadores verificar que cada etapa del estudio ha sido ejecutada correctamente y que los aspectos importantes han sido considerados. Asimismo, este instrumento favorece la autoevaluación y el análisis por parte de otros revisores, dado que brinda un marco estructurado para valorar el trabajo realizado y detectar posibles oportunidades de mejora.

Las técnicas de investigación son utilizadas de manera progresiva durante el desarrollo del estudio, interviniendo en fases como la identificación y caracterización de la problemática, la formulación del problema de investigación, el análisis del proceso judicial contenido en los expedientes, la interpretación del contenido de las sentencias, la extracción de información relevante de las resoluciones judiciales y el análisis de los resultados obtenidos.

Respecto al instrumento de recolección de datos, este cumple la función de sistematizar la información obtenida a partir de los indicadores de la variable analizada. En la presente investigación se emplea la lista de cotejo, entendida como un instrumento estructurado que permite verificar la existencia o inexistencia de determinados criterios previamente establecidos. Este instrumento se caracteriza por su naturaleza dicotómica, ya que contempla únicamente dos alternativas de respuesta, tales como sí o no, cumple o no cumple o presente o ausente (Furidha, 2024).

Cuadro. Definición y operacionalización de la variable materia en estudio

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección
Calidad de sentencias sobre el proceso de reconocimiento del vínculo laboral, expediente N° en el expediente N° 02335-2024-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de la Libertad, 2025	La calidad de las sentencias judiciales se refiere al conjunto de características que determinan la validez, solidez y efectividad de una resolución. Esto incluye aspectos como la fundamentación jurídica, la coherencia argumentativa	La calidad de las sentencias se medirá a través de cinco dimensiones específicas, evaluadas en las resoluciones de primera y segunda instancia del expediente analizado. Se utilizan técnicas de análisis	Fundamentación jurídica	-Aplicación de normas y jurisprudencia - Uso de doctrina jurídica	Documentos: -Expediente judicial Contenidos: - Lista de cotejo
			Motivación y argumentación	- Claridad y coherencia en la redacción - Desarrollo de argumentos - Aplicación de principios procesales	
			Cumplimiento del debido proceso	-Respecto a los plazos procesales - Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva	

En el presente estudio, el instrumento elegido es la lista de cotejo, cuya versión final se encuentra detallada en el Anexo 3.

3.5. Método de análisis de datos

Medina (2023) indica que: “Es un proceso sistemático y organizado utilizado para responder a una pregunta o resolver un problema de investigación. Un método de investigación incluye la identificación del problema de investigación, la recopilación y análisis de datos, y la presentación de conclusiones y recomendaciones”. (p. 14)

El método de análisis de datos está comprendido como primera mano el recojo de datos, obtención de resultados y el análisis. Al hablar de un inicio, el investigador hace el reconocimiento de criterios en el contenido de cada sentencia por el orden establecido.

3.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos tienen por objetivo que la investigación siga los lineamientos para que los investigadores (estudiantes, egresados, docentes, entre otros) que realicen una investigación científica en ULADECH, promueva las buenas prácticas y la integridad, asegurando que la investigación tenga máxima exigencia.

Asimismo, el artículo 4° contenido en la Resolución N°0495-2025, del 12 de mayo del 2025 (*Anexo N°06*) indica lo siguiente:

- Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: su dignidad, privacidad y diversidad cultural. En la presente investigación al tratarse de un caso real, se protege las identidades de los intervinientes.
- Cuidado del medio ambiente: respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza.
- Libre participación por propia voluntad: estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participa, de tal manera, que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica.
- Beneficencia, no maleficencia: durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.
- Integridad y honestidad: En este punto, el investigador debe ser transparente y actuar se manera honesta en cada etapa del proceso, lo que implicaría la presentación de resultados veraces sin la manipulación de esta.
- Justicia: a través de un juicio razonable y ponderable que permita la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes.

En el presente trabajo se adjunta la Declaración Jurada correspondiente (ver Anexo 6), mediante la cual se acredita la observancia de los principios expuestos, así como el estricto respeto a los derechos de autor y a la propiedad intelectual. En tal sentido, todas las fuentes consultadas y empleadas en la elaboración del presente documento han sido debidamente citadas y referenciadas conforme a las disposiciones establecidas (APA).

Asimismo, el autor declara conocer y acatar las disposiciones contenidas en la Ley N.º 29733 – Ley de Protección de Datos Personales, y en su Reglamento, aprobado por

Decreto Supremo N.º 016-2024-JUS, comprometiéndose a garantizar el tratamiento adecuado, confidencial y seguro de los datos personales conforme a lo previsto en la normativa vigente.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia – Cuarto Juzgado de Trabajo de Trujillo – La Libertad.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Medi	Alta	Muy		Muy	Baja	Med	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción			x			9	[9 - 10]	Muy alta						
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta						
					x				[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
			2	4	6	8	10									

	Parte considerativa						12	[13 - 16]	Alta				27		
		Motivación de los hechos			x				[9- 12]						Median a
		Motivación del derecho			X				[5 -8]						Baja
							[1 - 4]	Muy baja							
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	6	[9 - 10]						Muy alta
					X				[7 - 8]						Alta
Descripción de la decisión							[5 - 6]		Median a						
				x			[3 - 4]		Baja						
							[1 - 2]		Muy baja						

Fuente: Anexo 5, de la presente investigación.

El cuadro 1 evidencia que la calidad de la sentencia de primera instancia es de rango alta; porque, su parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de calidad: media, media y media; respectivamente.

Cuadro 2: Calidad de la sentencia de segunda instancia – Primera Sala Especializada Laboral – Distrito Judicial de la Libertad.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Medi	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Med	Alta	Muy	
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]	
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción		x				4	[9 - 10]	Muy alta	20			
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta				
				x					[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
	Parte considerativ							12	[1 - 2]	Muy baja				
			2	4	6	8	10		[17 - 20]	Muy alta				
									[13 - 16]	Alta				
		Motivación			x				[9- 12]	Mediana				

	a	de los hechos																			
		Motivación del derecho			x						[5 - 8]	Baja									
Parte resolutiva		Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	4	[9 - 10]	Muy alta											
				x						[7 - 8]	Alta										
		Descripción de la decisión								[5 - 6]	Median a										
			x							[3 - 4]	Baja										
											[1 - 2]	Muy baja									

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

El cuadro 2 evidencia que la calidad de la sentencia de segunda instancia es de rango media; porque la parte expositiva, considerativa y resolutiva fueron de la calidad: baja, media y baja; respectivamente.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten determinar que la calidad de las sentencias emitidas en el proceso judicial de reconocimiento del vínculo laboral, contenido en el expediente N.º 2335-2024 del Distrito Judicial de La Libertad, es predominantemente favorable. Ello se evidencia en la adecuada motivación de las decisiones judiciales, así como en la correcta aplicación de los principios del derecho laboral y del debido proceso, en concordancia con el objetivo general de la investigación.

Del análisis de las resoluciones se advierte que los magistrados realizaron una valoración conjunta y razonada de los medios probatorios, lo que permitió acreditar la existencia del vínculo laboral, priorizando los hechos reales de la prestación de servicios sobre las formas contractuales utilizadas por el empleador. En ese sentido, se aprecia una correcta aplicación del principio de primacía de la realidad, el cual constituye un pilar fundamental del derecho laboral y un criterio decisivo en este tipo de procesos.

Asimismo, se observa que las sentencias guardan congruencia entre lo solicitado por el demandante, los hechos probados y lo resuelto por el órgano jurisdiccional, garantizando la tutela jurisdiccional efectiva y el respeto del derecho de defensa. Esta correspondencia refuerza la seguridad jurídica de las partes y evidencia un adecuado manejo del proceso por parte del juzgador.

No obstante, del examen detallado de la parte expositiva de la sentencia se identifican errores de carácter formal, específicamente en la introducción de la resolución, donde el juzgado consignó una materia distinta a la planteada en la demanda. Si bien esta imprecisión no tuvo incidencia directa en el fondo del proceso ni en el reconocimiento del vínculo laboral, sí afecta la claridad, precisión y calidad formal que deben caracterizar a toda resolución judicial. Este hallazgo revela deficiencias en la técnica de redacción judicial que, de no ser corregidas, podrían generar confusión o afectar la correcta delimitación del objeto del proceso.

En consecuencia, si bien el juzgado cumplió con los estándares sustanciales de calidad al resolver el conflicto laboral, la presencia de errores formales evidencia la necesidad de fortalecer la elaboración de las resoluciones judiciales, a fin de garantizar una calidad integral tanto en el contenido como en la forma.

VI. CONCLUSIONES

En relación con el objetivo general, se concluye que la calidad de las sentencias emitidas en el proceso judicial de reconocimiento del vínculo laboral, contenido en el expediente N.º 2335-2024 del Distrito Judicial de La Libertad, es adecuada, conforme a los resultados obtenidos del análisis integral de la motivación, congruencia y valoración probatoria desarrollada por el órgano jurisdiccional.

Respecto al objetivo específico referido a la motivación de las sentencias, se concluye que los jueces emitieron resoluciones debidamente motivadas, sustentando sus decisiones en fundamentos fácticos y jurídicos claros, lo que permitió justificar el reconocimiento del vínculo laboral conforme a los principios del derecho laboral.

En atención al objetivo específico vinculado a la valoración de los medios probatorios, los resultados evidencian que el juzgado realizó una valoración conjunta y razonada de la prueba, lo que permitió acreditar la existencia de la relación laboral real entre las partes, aplicando correctamente el principio de primacía de la realidad.

En cuanto al objetivo específico relacionado con la congruencia procesal, se concluye que las sentencias guardan correspondencia entre la pretensión planteada en la demanda, los hechos probados y lo finalmente resuelto, garantizando la tutela jurisdiccional efectiva del demandante.

Respecto al análisis de la calidad formal de las sentencias, se concluye que el juzgado incurrió en errores en la parte introductoria, al consignar una materia distinta a la planteada en la demanda; sin embargo, de acuerdo con los resultados obtenidos, dicha imprecisión no influyó en el fondo de la decisión ni en el reconocimiento del vínculo laboral.

Finalmente, se concluye que, en términos generales, los resultados demuestran que el proceso judicial analizado cumple con los estándares mínimos de calidad exigidos en la administración de justicia laboral, aunque presenta aspectos formales susceptibles de mejora.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los magistrados del fuero laboral reforzar el cuidado en la redacción de la parte introductoria de las sentencias, consignando correctamente la materia y la pretensión demandada, a fin de evitar imprecisiones que afecten la claridad de las resoluciones judiciales.

Se sugiere mantener y fortalecer la motivación de las sentencias, desarrollando de manera clara los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión adoptada.

Se recomienda continuar priorizando la aplicación del principio de primacía de la realidad en los procesos de reconocimiento del vínculo laboral, como mecanismo de protección frente a la desnaturalización de las relaciones laborales.

Se exhorta a los empleadores a respetar las condiciones reales de prestación de servicios, absteniéndose de utilizar modalidades contractuales que encubran una verdadera relación laboral y generen litigios innecesarios.

Para futuras investigaciones, se recomienda ampliar el análisis a otros expedientes judiciales sobre reconocimiento del vínculo laboral, a fin de comparar criterios jurisdiccionales y contribuir al fortalecimiento del sistema de administración de justicia laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, J (2021) “Diseño y metodología de la Investigación” (Primera Edición). Perú: Enfoques Consulting EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Arastey, M. (2020) “Análisis de la sentencia N°1137/2020”. *VLEX parto r Clio* (VolN°02) -
<https://vlex.es/vid/854366232#:~:text=Y%2C%20siendo%20as%C3%AD%20que%20en%20los%20dos,improcedente%2C%20las%20sentencias%20comparadas%20ofrecen%20soluciones%20puestas>

Azcona, M.; Manzini, F.; Dorati, J. (2013). Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación: Aplicación a la investigación en psicología. IV Congreso Internacional de Investigación, 13 al 15 de noviembre de 2013, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.12219/ev.12219.pdf

Arévalo, J. (2020) “Los Principios del Proceso Laboral”. Lex. Perú
<file:///C:/Users/ASISTENTE%20002/OneDrive/Desktop/ALISON%20BLAS/Dialnet-LosPrincipiosDelProcesoLaboral-6760598.pdf>

Abal Oliú, A. (2020). *Derecho Procesal. Tomo V* (1ª ed.). Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.

Abal Oliú, A. (2022). *Derecho Procesal. Tomo III* (4ª ed.). Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria.

Buendía, P. (2023) “Ámbito Laboral: son las materias con demandas en el 2023”. *EL PERUANO* (vol.15). <https://www.elperuano.pe/noticia/231826-ambito-laboral-estas-son-las-materias-con-mas-demandas-en-el-2023>

Baños, M. (2021) “Caracterización Del Proceso Laboral Sobre El Reconocimiento Del Vínculo Laboral Y Pago De Bono Por Función Jurisdiccional, En El Expediente N° 01982-2018-0-0201-Jr-La-01, Primer Juzgado De Trabajo De Huaraz, Distrito Judicial De Áncash – Perú, 2019” [Tesis para obtener el título de abogada]. Repositorio Institucional - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/23902/BONO_JURISDICCIONAL_BANES_HERRERA_MAYRA_DANIELA.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Casal, J. y Matéu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>

Castro, H. (2022) “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; Expediente N°01450-2021-0-2001-JR-LA-05; Distrito judicial de Piura 2022” [Tesis para obtener el título de abogada]. Repositorio Institucional – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/30638/CALIDAD_MOTIVACION_HIDALGO_CASTRO_LEONIDAS.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Contreras, S. (2021) “Liderazgo y reconocimiento laboral en el Subdepartamento de Maestranza – Departamento de Maquinarias- Ministerio de Obras Públicas” [Tesis para obtener el grado de Magister]. Repositorio Institucional - Universidad de Chile <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/194112/Tesis%20%20Sebasti%c3%a1n%20Contreras%20Parra..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Hegedus, M., Klett, S., Cardinal, F., Simón, L. M., Pereira Campos, S. (1998) *Código General del Proceso. Tomo 4*. Buenos Aires, Argentina: Ábaco

De la Cruz, M. (2024) “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Vínculo laboral; expediente N°00085-2019-0-0801-JR-LA-01, 2024” [Tesis para obtener el título de abogada]. Repositorio Institucional – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/38009/CALIDAD_DER ECHO_TRABAJO_Y_VINCULO_LABORAL_DE_LA_CRUZ_VICENTE_DE_FLORES_MIRTHA_EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Furidha, B. (2024). Comprehension of the descriptive qualitative research method: A critical assessment of the literature. *Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), Art. 443. <https://doi.org/10.56943/jmr.v2i4.443>

Gamonal, S. (2023) “El Principio de Protección del Trabajador en la Constitución Chilena”. *Scielo* (vol.11) -https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000100011#:~:text=La%20doctrina%20se%20B1ala%20como%20manifestaci%C3%B3n,m%C3%A1s%20favorable%20al%20trabajador33

Hernández, C. (2020). Código Civil Comentado: derecho de Familia (Vol. Tomo 190). Lima: Gaceta Jurídica

Knott, E., Rao, A., Summers, K. y Teeger, C. (2022). Interviews in the social sciences. Nature Reviews Methods Primers. <https://doi.org/10.1038/s43586-022-00150-6>

Mishima, M. (2024) “1 de 4 Procesos Judiciales en el Perú es de Índole Laboral”. *EY PERÚ* (vol.11) - https://www.ey.com/es_pe/newsroom/2024/06/procesos-judiciales-indole-laboral#:~:text=EY%20Per%C3%BA:%201%20de%204%20procesos%20judiciales,con%20315%20e%20industrial%20con%20237%20sentencias.

Miranda, R. (2022) “Calidad De Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Desnaturalización De Contratos Administrativos De Servicios Y Reconocimiento De Vínculo Laboral; Expediente N° 0843-2015-0-1601-Jr-La-04; Distrito Judicial De La Libertad – Trujillo. 2022” [Tesis para obtener el título de abogado]. Repositorio Institucional - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26242/DESNATURALI_ZAR_CONTRATOS_MIRANDA_ALVA_RAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, M.; Rojas, R.; Bustamante, W.; Loaiza, R.; Martel, Christian; Castillo, R. (2023) “Metodología de la Investigación” (Primera Edición). Arequipa: Instituto de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1>

Nole, Z. (2024) “Calidad de Sentencias sobre Reconocimiento de Vinculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales, Expediente N°00233-2021-0-3101-JR-LA; Distrito Judicial de Sullana 2024” [Tesis para obtener el título de abogada]. Repositorio Institucional - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/38937/CALIDAD_BENEFICIOS_SOCIALES_NOLE_ORDINOLA_ZULEIKA_SOLANGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, M. (2024) “Análisis de la constitucionalidad, la legalidad y efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales” [Tesis para obtener el grado de Magister]. Repositorio Institucional - Universidad de Ecuador

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/5331/1/Ortiz%20Mikaela.pdf>

Pérez, I. (2022) “Calidad de sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y otros en expediente N°00280-2018-0-2601-JR-LA-02; Distrito Judicial de Tumbes 2022” [Tesis para obtener el título de abogada]. Repositorio Institucional - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28172/VINCULO_LABORAL_PEREZ_MORALES_IVETTE.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Pacori, J. (2022) “Introducción al derecho procesal laboral”. *IURIS DICTO PERÚ* (Vol. IV) <https://es.scribd.com/document/602285505/Introduccion-Al-Derecho-Procesal-Laboral-Autor-Jose-Maria-Pacori-Cari>

Ponce, J. (2022) “Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia Sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral y Pago de Beneficios Sociales del Expediente N° 01926-2019-0-3202-Jr-La-01; Distrito Judicial de Lima Este – Ate, 2022” Distrito Judicial De La Libertad – Trujillo. 2022” [Tesis para obtener el título de abogado]. Repositorio Institucional - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28857/BENEFICIOS_SOCIALES_CALIDAD_PONCE_MAMANI_JOSE_LUIS1.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Peña, H. (2020) “Derecho Procesal Laboral”.(Tomo 16). Lima: Jurista editores <https://andrescusi.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/07/manual-procesal-laboral.pdf>

Restrepo, L. (2021) “Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia” [Tesis para obtener el grado de Magister]. Repositorio Institucional - Universidad de Colombia <https://repository.javeriana.edu.co/items/6008882e-4693-4b5e-bb99-3a7bcb13ff97>

Sánchez, J., Segovia, O. y Cedeño, J. (2021). Aplicación del procedimiento monitorio en Sudamérica. *IUS. Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 171-186. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8231682.pdf>

Trebejo, L. (2021) “Caracterización del Proceso Laboral sobre reconocimiento del vínculo laboral y pagos de beneficios sociales, en el expediente N°0932-2019-0-0201-JR-LA-01” [Tesis para obtener título de abogada]. Repositorio Institucional – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35775/PROCESO_REC

[ONOCIMIENTO_TREBEJO_MELGAREJO_LILI_LILIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Valle, P. (2020) “Reconocimiento en el Trabajo, desde la perspectiva de trabajadores ejecutores de políticas públicas del área psicosocial” [Tesis para obtener el título de abogado]. Repositorio Institucional – Universidad de Chile <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/187729/Reconocimient-en-el-trabajo.pdf?sequence=1>

Valdés, A. (2022). La lista de cotejo como herramienta de verificación en procesos de investigación. Editorial Académica.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica

TÍTULO: Calidad de Sentencia Sobre Reconocimiento de Fecha de Ingreso, Expediente N° 02335-2024-0-1601-Jr-La-04, Distrito Judicial de la Libertad, 2025

Título	Enunciado del problema	Objetivos	Metodología	
<p>Calidad de Sentencia Sobre Reconocimiento del vínculo laboral, Expediente No 02335-2024-0-1601-JR-LA-04, Distrito Judicial de La Libertad, 2025</p>	<p>General</p> <p>¿Cuál es la calidad de sentencia sobre el Proceso de Reconocimiento del vínculo laboral; de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N° 02335-2024-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de la Libertad, 2025?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la calidad de sentencia sobre el proceso de reconocimiento del vínculo laboral; de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N° 02335-2024-0-1601-JR-LA-04; Distrito Judicial de la Libertad, 2025</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral en función a la calidad de su parte expositiva, 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Por su finalidad: básica Por el enfoque: cualitativa Por el nivel: descriptivo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental Transeccional</p> <p>Técnica de recojo de datos</p> <p>Observación y análisis documental</p> <p>Instrumento de recojo de datos</p> <p>Guía de observación</p> <p>Para su aplicación pasará por la opinión de expertos</p>	<p>Unidad de análisis</p> <p>Proceso laboral No 02335-2024-0-1601-JR-LA-04, DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD</p> <p>Criterios de selección</p> <p>- Concluido por sentencia Con aplicación de pluralidad de instancia -Seleccionado mediante método no probabilístico método por conveniencia</p> <p>Método de selección</p> <p>No aleatorio Método por conveniencia</p>

		<p>considerativa y resolutive, de acuerdo con parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el caso examinado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral en función a la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, de acuerdo con parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el caso examinado. 		
--	--	--	--	--

ANEXO 2: Evidencia empírica que acredita la preexistencia del objeto de Estudio



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
CUARTO JUZGADO DE TRABAJO DE TRUJILLO**

Sumilla: En el presente caso, corresponde amparar la presente pretensión del actor referida a la modificación del dato de laboralidad en todos los documentos laborales que expida y administre la demandada, tales como: su file personal, boletas de pago, planillas y otros semejantes de conformidad con el artículo 14° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 017-2001-TR; debiéndose consignar en dichos documentos y demás documentos relativos al contrato de trabajo, como fecha de inicio de la relación laboral entre las partes procesales, el 16 de octubre del 2014.

EXPEDIENTE : 02335-2024-0-1601-JR-LA-04
MATERIA : RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO
DEMANDADO : (...)
DEMANDANTE: (...)
JUEZ : (...)

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: CUATRO (04)

Trujillo, dieciséis de julio

Del año dos mil veinticuatro. -

I.- ASUNTO:

Es materia del presente proceso emitir pronunciamiento respecto de la demanda interpuesta por (...) contra (...) la sobre RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO.

II.- ANTECEDENTES:

1. Con fecha 29 de abril del 2024, el señor (...), interpone demanda contra (...); solicitando como pretensiones principales: i) Reconocimiento oficial de su fecha de ingreso a la empresa (...), desde el 16 de octubre del 2014 hasta la fecha; y, como pretensión accesorio: ii) Modificación de file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo, consignándose mi fecha de ingreso el 16 octubre del 2014; iii) El pago de costos de proceso.

Admisión de demanda y Conciliación

2. Mediante Resolución N° 01, de fecha 06 de mayo del 2024, se admite a trámite la demanda, y se cita audiencia de conciliación, la cual se instaló el 16 de julio del 2024, con la asistencia de ambas partes, siendo que en esta diligencia no se arriba a acuerdo conciliatorio debido a la falta de presentación a alguna fórmula conciliatoria; fijándose las pretensiones materia de juicio. En seguida la magistrada dispuso realizar juzgamiento anticipado.

Juzgamiento Anticipado

3. En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente justificar la decisión de este juzgado para recurrir a dicha institución jurídica, así tenemos que el Juzgamiento Anticipado constituye una herramienta de gestión fundamental que contribuye a la simplificación de todo proceso judicial, y nos permite enfrentar adecuadamente los problemas de sobrecarga procesal en materia laboral, utilizándola como herramienta técnico-jurídica de descarga procesal. Además, coadyuva a lograr los fines de tutela procesal efectiva cuando es utilizado en los casos que prevé la ley y, siempre que se justifique de manera racional su procedencia. Asimismo, se encuentra establecido normativamente en la parte in fine del numeral 3 del artículo 43° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual prescribe: “(...) Si el Juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de sus sentencia (...)”. Vale decir, el Juzgamiento Anticipado es procedente en casos que haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno; pudiendo ser los casos de rebeldía automática y en casos sencillos que no tengan mayor complejidad, por ejemplo: Presunción de Laboralidad, demanda por compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, también para casos de desnaturalización de contratos modales o donde esté acreditado la prestación personal de servicios, esto es, en los casos en que el Juez se forme convicción de los hechos expuestos en la demanda y la prueba ofrecida, conjuntamente con las reglas de la experiencia y el principio de razonabilidad. Dicha situación obliga que, todo juzgador deba justificar de manera racional su decisión de pasar a juzgamiento anticipado.

4. Tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria. Ahora bien, dichas razones determinan a esta juzgadora que se encuentre plenamente habilitada por el último párrafo del numeral 3 del artículo 43° de la Ley N° 29497, para proceder a efectuar el juzgamiento anticipado, porque no hay necesidad de efectuar toda una etapa probatoria, y además se cuenta con una documentación presentada, que resulta suficiente y necesaria para resolver el presente proceso judicial.

III.- ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA PARTE DEMANDANTE:

5. El demandante señala que ingresó a laborar para el demandado (...) desde el 16 de octubre de 2014, con contrato a plazo indeterminado, actualmente con vínculo laboral vigente en el cargo de ejecutivo de cobranzas, pero en el transcurso de su tiempo laborando ha sido afectado con un despido ilegítimo, lo que le provocó una interrupción injustificada en su prestación de servicios con el emplazado; por lo cual interpuso demanda solicitando la reposición por despido fraudulento en el proceso con el N° de Expediente 02682-2017-0-1601Página 2 de 8 JR-LA-07, donde obtuvo sentencia favorable; sin embargo, el vínculo laboral se vio interrumpido, ya que su relación laboral fue suspendida mas no extinguida porque posteriormente continuó laborando mediante medida cautelar, hasta que se le ordenó su reposición a su centro de trabajo, por lo que solicita se analice la extinción de su relación laboral y la suspensión de la misma.

6. Además refiere que debe analizarse la fecha de reconocimiento de la relación laboral para determinar que fecha debe ser tomada en cuenta del inició de sus labores si desde la fecha real de la prestación de servicios, esto es desde el 16 de octubre del 2014, o desde la reposición, estos es, desde el 12 de marzo del 2021, más aún cuando el demandado reconoce como fecha de ingreso a partir de la reposición ordenada por el Poder judicial, pese a las reiteradas cartas solicitando la regularización

de dicha situación. Asimismo, señala que SUNAFIL, mediante orden de Inspección N° 0000003791-2022-SUNAFIL/IIRE-LIB, informó que su fecha de ingreso a laborar fue el día 16 de octubre del 2014; sin embargo, pese a ello, la empleadora no cumple con modificar su fecha real de ingreso.

7. Finalmente, solicita el pago de costos procesales.

IV.- ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA PARTE DEMANDADA:

8. La entidad demandada señala que el primer ingreso del actor fue el 16 de octubre del 2014 y su cese fue el 09 de febrero del 2017; y el segundo ingreso fue el 12 de marzo del 2021 manteniendo vínculo laboral a la actualidad, en el cargo de ejecutivo de cobranza.

9. Indica que no corresponde a su empresa reconocer la fecha inicial de ingreso como única fecha de ingreso en tanto el despido que se realizó fue fraudulento, y no nulo, reconociéndose solo en el despido nulo la obligación de reconocer la fecha inicial de ingreso, así como el periodo dejado de laborar entre que sucedió el despido hasta la fecha en la que el trabajador fue repuesto, por lo que no existió una suspensión de labores, sino, por el contrario, una extinción de la relación laboral entre la entidad bancaria y el demandante.

10. Señala que ha cumplido con gestionar correctamente la reposición del demandante atendiendo al requerimiento del juzgado, y que cumplió cabalmente con el mandato, el 12 de marzo de 2021, en el mismo puesto que ostentaba al momento del cese; sin embargo, atendiendo al cambio de reestructuración operacional que hubo en la entidad, se reincorporo al puesto de Ejecutivo de Cobranza, siendo que el puesto de jefe de Cobranzas S2A ya no existía.

11. Por otro lado, indica que el actor refiere que envió cartas a la Gerencia de Recursos Humanos para que se regularice su situación, y que si bien en un inicio obtuvo una respuesta satisfactoria en los meses de mayo, junio y julio de 2022 se consignó la fecha de ingreso inicial del actor; empero, en el mes de agosto y setiembre se modificó a la fecha del segundo ingreso, ello se debió a un error por parte del personal, pero ello no significa que se haya reconocido como fecha inicial de ingreso del actor el 16 de octubre del 2014; por el contrario, al advertir el error se realizó la modificación respectiva consignándose nuevamente la fecha de ingreso del segundo periodo del actor, esto es, del 12 de marzo de 2021.

12. En esa misma línea, el actor manifiesta que en la Orden de Inspección No. 3791-2020SUNAFIL/IIRE-LIB, la denuncia versa sobre una supuesta discriminación, mas no lo relativo al reconocimiento de la fecha de ingreso inicial del actor, es más la referida Resolución señala que reingresó el 12 de marzo de 2021, no existiendo una continuidad laboral.

13. Respecto del pago de honorarios profesionales y costos del proceso indica que deben ser desestimados por ser pretensiones accesorias.

V.- PRETENSIONES MATERIA DE CONTROVERSIA:

14. De conformidad con el acta de registro de audiencia de juzgamiento llevada a cabo el día 16 de julio del 2024, se establecieron como puntos materia de controversia los siguientes:

- Reconocimiento oficial de fecha de ingreso del recurrente.
- Modificación de file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo, consignándose la fecha correcta de ingreso del actor.
- Pago de costas procesales

VI.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN JURISDICCIONAL:

15. Conforme al artículo 138° de la Constitución, los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis

debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares.

16. Para emitir un pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia, la juzgadora deberá de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme el principio de comunidad de prueba, apreciando su criterio libre y razonable, y conforme a las reglas de la sana crítica. Al efecto, el Artículo 197° del Código Procesal Civil, norma aplicable supletoriamente al proceso laboral, establece la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que “(...) la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos” (Casación N° 2558-2001-Puno).

17. Asimismo, conforme a lo prescrito en la primera parte del Artículo 12.1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias. - En los procesos laborales por audiencias las Página 4 de 8 exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.

18. De la revisión del expediente y del audio y video de la audiencia virtual de juzgamiento se advierte que no existe defensas previas que requieren pronunciamiento por parte de este Órgano Jurisdiccional; en consecuencia, corresponde emitir pronunciamiento al respecto.

A. Hechos no necesitados de actuación probatoria

19. En este proceso resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, sea porque son asentidos expresamente por la demandada o porque no han sido expresamente negados por ella, conforme al segundo párrafo del artículo 19° de la NLPT que establece: “Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”, los siguientes:

- La existencia de una relación laboral entre las partes procesales.
- Cargo: Ejecutivo de Cobranza.
- Vínculo laboral actual: Vigente.

B. Sobre la relación laboral y reconocimiento oficial de la fecha de ingreso

20. En el presente caso, el demandante sostiene que la empresa demandada viene registrando indistintamente su fecha de ingreso laboral, cuando debe ser el 16 de octubre del 2014. Por su parte, la entidad emplazada alega que el demandante tiene como fecha de ingreso a laborar el 12 de marzo de 2021.

21. Ahora bien, de la revisión de los medios probatorios que han sido ofrecidos por ambas partes, esta juzgadora da cuenta de lo resuelto y establecido en la sentencia que se ha emitido en el Expediente N° 02682-2017-0-1601-JR-LA-07- por la acción del demandante frente a un despido fraudulento por parte de la demandada-, la cual, según revisión en el sistema Integrado Judicial (SIJ) y actuados en el presente expediente, se encuentra contenida en la Resolución N° 03, de fecha 29 de octubre del 2018 (folios 21-34) y goza con calidad de cosa juzgada, ya que la misma ha sido confirmada por la Segunda Sala Especializada Laboral, a través de la sentencia de vista, Resolución N° 08, de fecha 09 de diciembre del 2020, en segunda instancia (folios 35-52).

22. En el proceso referido, se fijó como hecho no necesitado de pruebas, que el inicio del vínculo laboral ocurrió el 16 de octubre del 2014 (véase considerando primero, folios 22), esto es, en dicho proceso, las mismas partes procesales que concurren en este proceso, coincidieron y aceptaron que la data de inicio laboral ocurrió en la fecha que el actor se encuentra postulando en el presente

proceso; y, sobre ello, la juzgadora de dicho proceso resolvió sobre las pretensiones que el demandante en su momento formuló. Entonces, al evidenciar que existe ya una sentencia con autoridad de cosa juzgada en donde se ha reconocido, en este caso por la parte demandada, que el demandante tuvo como fecha de inicio el 16 de octubre Página 5 de 8 del 2014, corresponde validar lo establecido, a modo de declaración asimilada conforme a lo establecido en el artículo 221 del Código Procesal Civil y en pro del respeto de la garantía de la cosa juzgada, que el demandante tuvo como fecha de ingreso la indicada precedentemente, desestimando de tal forma lo aducido como defensa de la parte demandada; y en consecuencia declarar fundada la presente pretensión y reconocer como fecha oficial de ingreso del actor el 16 de octubre del 2014.

C. Sobre la modificación de file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo, consignándose la fecha correcta de ingreso del actor

23. Que, conforme lo determinado precedentemente, y tratándose de una pretensión accesorias, corresponde amparar la presente pretensión del actor referida a la modificación del dato de laboralidad en todos los documentos laborales que expida y administre la demandada, tales como: su file personal, boletas de pago, planillas y otros semejantes de conformidad con el artículo 14° del Decreto Supremo N° 001-98TR, modificado por el Decreto Supremo N° 017-2001-TR; debiéndose consignar en dichos documentos y demás documentos relativos al contrato de trabajo, como fecha de inicio de la relación laboral entre las partes procesales, el 16 de octubre del 2014.

D. Respecto al pago de intereses, costas y costos procesales

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

25. El actor demanda el pago de INTERESES LEGALES, el cual no resulta amparable en razón de que no se ha determinado adeudo alguno a favor de la parte demandante.

26. Por otro lado, en relación al pago de COSTOS PROCESALES, de conformidad con el Artículo 31 parte in fine (parte final) de la Ley N° 29497, establece el pago de los Costos se encuentra íntimamente relacionados con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial".

27. Así, en lo relativo a los honorarios profesionales, debemos indicar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la NLPT los costos se regulan conforme a las reglas del CPC; en este sentido, además de lo expuesto en el artículo 411, cabe señalar, que inciso 2) del artículo 139° de la Constitución, reconoce el derecho de toda persona sometida a un proceso judicial a que no se deje sin efecto resoluciones que han adquirido la autoridad de cosa juzgada. En los términos de dicho precepto constitucional, este reza: "Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 2) La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución (...)" (el subrayado es nuestro. Resaltar que el artículo 414 del C.P.C. prescribe: "El Juez regulará los alcances de la condena de costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión"; razón por la cual, se debe proceder a hacer un análisis de una serie de factores que se presentan durante el decurso del proceso a fin de poder establecer un

criterio objetivo, prudencial y equitativo respecto al monto a fijar por concepto de honorarios profesionales.

28. En el caso bajo estudio, le corresponde a la parte accionante dicho derecho al ser la ganadora del presente proceso, siendo que la determinación de los honorarios profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.

29. Ahora bien y no obstante lo anterior, el nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa del audio y video una buena intervención de la defensa del demandante en la Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado. En esa coyuntura, los costos procesales deben ser determinados con criterio prudente y razonable en la suma de S/1, 000.00 (Mil con 00/100 soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad.

30. Respecto a las costas del proceso, éstas se encuentran constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, según lo previsto en el artículo 410° del CPC, los mismos que deben ser reembolsados por la parte ejecutada a favor de la parte demandante, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia según lo indicado en el artículo 417° del Código Procesal Civil.

31. Finalmente, se deja expresa constancia que esta sentencia se ha expedido conforme al mérito de lo actuado y al Derecho, en observancia de las garantías que integran el debido proceso formal y material, en concordancia, además, con lo previsto en los artículos 31° y 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, es necesario mencionar que esta Juzgadora ha realizado una valoración atenta de la totalidad del bagaje probatorio válidamente incorporado a este expediente, de los elementos de juicio que surgen de él, así como de las alegaciones oralizadas por las partes procesales asistentes a la sesión oral; sin embargo, merced a lo prescrito en el artículo 197° del Código Procesal Civil, sólo se expresan las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan esta decisión judicial.

Por tales consideraciones de conformidad con lo estipulado por la Constitución Política del Estado, Decreto Supremo No 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Página 7 de 8 Ley Orgánica del Poder Judicial, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas citadas en los considerandos precedentes la señora Juez del Cuarto Juzgado Permanente de Trabajo de Trujillo, Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación; FALLO:

VII. DECISIÓN:

1) DECLARO FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO Y OTROS, en consecuencia:

2) ORDENO a (...) cumpla con reconocer y regularizar la fecha de ingreso del demandante ocurrido el 16 de octubre del 2014, debiéndose modificar e inscribir dicha fecha en el file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo del actor.

3) SE FIJA LOS COSTOS PROCESALES del abogado defensor del demandante en la suma de S/ 1, 000.00 (Mil y 00/100 soles); más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad. Con costas del proceso.

- 4) Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente CUMPLASE y en su oportunidad archívese definitivamente la presente causa en el modo y forma de ley.
- 5) NOTIFÍQUESE a las partes procesales por casilla electrónica, conforme a lo dispuesto por la Resolución Administrativa N° 137-2020-CE-PJ y 190-2020-CEPJ.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

Sumilla: Al determinarse en un proceso judicial anterior que el despido del que fue objeto el trabajador es de carácter inconstitucional, desencadena no solo la reincorporación del demandante a su centro de trabajo, sino también la inexistencia de la ruptura del vínculo laboral, pues, el amparo de la demanda de impugnación de despido fraudulento implica establecer la nulidad e ineficacia del acto de extinción del contrato de trabajo; y, a partir de ello es válido colegir que no existió en puridad una ruptura del vínculo laboral, sino una suspensión del contrato de trabajo, en razón a que la decisión unilateral de la demandada de disolver el vínculo laboral ha quedado sin efecto alguno de acuerdo a lo determinado por el órgano jurisdiccional en un proceso previo. En consecuencia, el contrato de trabajo existente entre las partes se encontró vigente desde el 16 de octubre de 2014 en adelante.
Palabras claves: contrato de trabajo, fecha de ingreso, despido inconstitucional.

EXPEDIENTE : 02335-2024-0-1601-JR-LA-041

DEMANDANTE : (...)

DEMANDADO : (...)

MATERIA : INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LEGALES

RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO.

Trujillo, diecinueve de diciembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS. –

En Audiencia Pública virtual, el Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que ha tenido a su cargo la vista de la causa, expide la siguiente Sentencia de Vista:

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

La demandada formula recurso de apelación contra la Sentencia (Resolución número CUATRO), de fecha 16 de julio de 2024 (páginas 150-157), que declara FUNDADA la demanda interpuesta por X contra Y BANCO S.A sobre RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO Y OTROS, en consecuencia: ORDENO a Y S.A cumpla con reconocer y regularizar la fecha de ingreso del demandante ocurrido el 16 de octubre del 2014, debiéndose modificar e inscribir dicha fecha en el file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo del actor. SE FIJA LOS COSTOS PROCESALES del abogado defensor del demandante en la suma de S/ 1, 000.00 (Mil y 00/100 soles); más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad. Con costas del proceso.

Fundamenta su recurso de apelación (páginas 161-167), solicitando la revocatoria de la sentencia, en mérito a los siguientes argumentos:

a) Fecha de ingreso: No se ha considerado las razones por las cuales la fecha de la reposición (12 de marzo de 2021) es la fecha de ingreso que prevalece en las boletas de pago y file personal. Los efectos del despido fraudulento y nulo son distintos, por lo que no corresponde reconocer como fecha de inicio de la relación laboral el 16-10-2014. En el proceso anterior no se ha efectuado ningún requerimiento sobre la fecha de ingreso inicial del demandante. No ha existido una suspensión de labores, sino una extinción de la relación laboral.

II. CONSIDERANDOS:

1. PRINCIPIO DE LIMITACIÓN DE LA APELACIÓN: Este órgano revisor en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370 del Código Procesal Civil, según el cual el Juez Superior solo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia, solo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia; siendo esto así este Colegiado solo absolverá los agravios que han sido fundamentados en el recurso de apelación y que se han resumido ut supra en el acápite sobre pretensión impugnatoria.

2. RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO: La parte demandante sostiene que es incorrecto reconocer como fecha de ingreso la fecha en la que se produjo su reposición, esto es el 12 de marzo de 2021, cuando lo que ha ocurrido es una suspensión temporal en atención a que el órgano jurisdiccional ha declarado nulo el despido y ha permitido la continuidad de las labores. Por su parte, la demandada sostiene que no existe continuidad laboral y menos aun una suspensión de labores, pues, lo que ha sido reconocido por el órgano jurisdiccional es un despido fraudulento mas no un despido nulo.

3. Bajo tal contexto fáctico, se identifica que la controversia radica en el reconocimiento de la real fecha de ingreso del demandante, para lo cual resulta necesario remitirse a los antecedentes que promueven el presente proceso. Así tenemos que, en el proceso judicial previo seguido entre ambas partes procesales, Expediente n.º 02682-2017-0-1601-JR-LA-07, se determinó no solo que la fecha de inicio de la relación laboral data del 16 de octubre de 2014, sino también que el despido producido con fecha 07 de febrero de 2017 es de naturaleza inconstitucional, pues, en el procedimiento de despido se imputó hechos falsos, se vulneró el derecho de defensa del demandante y se aplicó una decisión irrazonable. Y, es a partir de tal decisión judicial, recaída en la sentencia de vista que ostenta calidad de cosa juzgada, que el accionante ha sido reincorporado a su centro de trabajo con fecha 12 de marzo de 2021.

4. Ahora, lo que en este proceso judicial se debe dilucidar de forma previa a la determinación de la fecha real de ingreso del demandante, es la naturaleza que ostenta el periodo comprendido entre el 07 de febrero de 2017 y el 12 de marzo de 2021, es decir el periodo de despido del accionante, si se trata o no de una suspensión del contrato de trabajo.

5. Entonces, debe tenerse en consideración que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente n.º 976-2001-AA/TC, de fecha 13 de marzo de 2003, además de establecer un régimen de protección de carácter sustantivo frente al despido arbitrario, definió los regímenes de protección de carácter procesal que lo acompañan. Así pues, sostuvo que, ante la extinción unilateral injustificada de la relación laboral a través del despido, es factible brindar dos mecanismos de reparación al trabajador afectado con la decisión de su empleador, por un lado, con eficacia restitutoria (reposición); y, por otro lado, con eficacia resarcitoria (indemnización).

6. En cuanto al mecanismo de reparación con eficacia restitutoria, téngase en consideración que inicialmente la impugnación del despido lesivo de derechos fundamentales (despido fraudulento o

incausado) se encausó procesalmente mediante los procesos de amparo en los que “se reconoce el carácter nulo de los actos que vulneran derechos fundamentales de las personas reconocidos en la constitución y la finalidad reparadora o restitutoria del proceso de amparo para reponer al afectado sus derechos, bienes e intereses legítimos, perdidos a causa de la realización de este acto lesivo y sus efectos en su perjuicio.”, para luego establecerse la posibilidad de accionar judicialmente en la vía ordinaria y abreviada (I y II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral). No obstante, en una y otra vía la consecuencia jurídica es la misma cuando se declara fundada la demanda interpuesta, y es que se determina la naturaleza injustificada del despido (sea que se trate de un despido fraudulento o incausado). Aquí destáquese que el Tribunal Constitucional en la mencionada sentencia constitucional ha señalado que “(...) La pérdida de toda eficacia legal de cierto tipo de despidos, deriva de la conexión directa e inmediata entre el acto de extinción de la relación laboral y la contravención de la Constitución o los tratados en materia de derechos humanos. Así, se encontrará afectada de plena nulidad toda aquella voluntad de empleador que restrinja, limite, disminuya, impida o conculque el goce de los referidos derechos a uno o más de sus dependientes. En este singular caso, la naturaleza misma del acto inconstitucional es la que determina la ineficacia legal del despido, en razón de que el principio de primacía constitucional, contenido en el artículo 51° de nuestra Norma Fundamental, no admite que puedan reputarse como legítimas y eficaces aquellas conductas y actuaciones que importan la vulneración de los derechos que dicho conjunto normativo consagra.” Es decir, reconoce expresamente que el amparo de la demanda implica la nulidad del despido. Y, a partir de ello, se restablece al trabajador en sus derechos vulnerados, tal como lo sostiene el Tribunal Constitucional en la ya citada sentencia cuando indica “(...) al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumir. (...)”; lo que en buena cuenta significa la reposición del trabajador a su centro de trabajo porque se ha calificado el despido del que ha sido objeto como viciado de inconstitucionalidad.

7. En la misma línea de razonamiento, se ha sostenido por Blancas Bustamante que “La tutela restitutoria que dispensa el amparo es la consecuencia jurídica de la previa declaración, - expresa o tácita- de la nulidad del acto lesivo de los derechos constitucionales del demandante. Dicha nulidad priva de efectos jurídicos a dicho acto, como si este no hubiera existido, a pesar de su realización material.”; y en similares términos se ha expresado por Cerdón Moreno cuando señala que “(...) si el acto es radicalmente nulo, su ineficacia es intrínseca y por lo tanto, carece ab initio de efectos.”

8. Explicado de tal forma, “Si las cosas deben retrotraerse ‘al momento de cometerse el acto viciado de inconstitucionalidad’, resulta inobjetable que ello conduce a la reconstitución jurídica de la relación laboral, privando de eficacia su ruptura, decidida por el empleador con violación de los derechos constitucionales del trabajador. Ello significa que para el mundo jurídico dicha relación nunca se extinguió y por tanto, prosiguió produciendo sus efectos naturales, aunque materialmente el trabajador haya sido apartado y se le haya negado dar trabajo y recibir remuneración. Sostener lo contrario, sería admitir que dicho acto -el despido- pese a ser nulo ha producido efectos en perjuicio del trabajador, lo que obviamente es una contradicción.”

9. A partir de lo antes expuesto, queda claro que, al haberse determinado en el proceso judicial anterior que el despido acaecido el 07-02-2017 es de carácter inconstitucional, se produjo la reincorporación del demandante a su centro de trabajo desde el 12-03-2021, y a partir de ello, la inexistencia de la ruptura del vínculo laboral. Y esto es así, pues, amparada la pretensión de reposición y materializada dicha decisión judicial, en efecto, es evidente la inexistencia de la ruptura del vínculo laboral, pues, según la doctrina “La tutela restitutoria, plasmada en la reposición, obedece

a la conexión lógica y jurídica entre legitimidad e ineficacia del despido, en razón de la cual la declaración judicial de ilegitimidad del despido, conlleva, como efecto necesario, la ineficacia del mismo, manteniendo la vigencia del vínculo laboral, siendo la consecuencia directa de ello la obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto de trabajo” (resaltado es nuestro). Lo anterior implica que al ordenarse la reposición del demandante, no existió en puridad una ruptura del vínculo laboral durante el periodo que va desde el 07 de febrero de 2017 al 12 de marzo de 2021, sino una suspensión del contrato de trabajo, en razón a que la decisión unilateral de la demandada de disolver el vínculo laboral ha quedado sin efecto alguno de acuerdo a lo determinado por el órgano jurisdiccional en un proceso previo; en consecuencia, se tiene que el contrato de trabajo existente entre las partes se encontró vigente desde el 16 de octubre de 2014 en adelante.

10. De esta forma, es más que evidente que consignar en los documentos relacionados con el contrato de trabajo que la fecha de ingreso del demandante es el 12 de marzo de 2021 colisiona con la naturaleza injustificada del despido que se ha declarado en el proceso judicial anterior y la consecuencia jurídica inmediata que proviene de tal decisión judicial, pues, como se ha sostenido previamente, la declaración de nulidad del despido fraudulento lleva como consecuencia inherente que la decisión del empleador de extinguir la relación laboral pierda sus efectos jurídicos y como tal se restablezca la relación laboral. Debiendo entenderse que el restablecimiento de la relación laboral implica justamente reconocer que la fecha de ingreso del demandante es la inicial en la que se entabló la relación laboral.

11. En consecuencia, se desestima el agravio expuesto por la demandada y, por ende, se confirma este extremo de la demanda.

12. NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA: La notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente a través de casilla electrónica en aras de facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas –SINOE –; y por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la NLPT de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a los abogados y a las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso.

POR ESTAS CONSIDERACIONES:

CONFIRMARON la Sentencia (Resolución número CUATRO), de fecha 16 de julio de 2024 (páginas 150-157), que declara FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre reconocimiento de fecha de ingreso y otros. ORDENARON a la demandada cumpla con reconocer y regularizar la fecha de ingreso del demandante ocurrido el 16 de octubre del 2014. ORDENARON a la demandada cumpla con modificar e inscribir la fecha de ingreso del demandante (16 de octubre del 2014) en el file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo del actor.

FIJARON los costos procesales en la suma de S/1,000.00 (mil y 00/100 soles); más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad. LA CONFIRMARON con lo demás que contiene. DISPUSIERON la notificación de la presente resolución a través de las casillas electrónicas de las partes; y, devolvieron los actuados al Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo que corresponde.

ANEXO 3. Matriz de operacionalización de la variable e indicadores

Primera Instancia

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

				<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2 Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el</p>
		<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Motivación del derecho</p>	<p>procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple</p>
			<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple.</p>
			<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple</p>

SEGUNDA INSTANCIA

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

			que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple
		Motivación del derecho	<p>Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>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</p> <p>Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>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). Nocumple</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple.</p>

ANEXO 4: Instrumento de recolección datos – Lista de cotejo

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple
2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple
3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple
4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple
5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). No cumple
2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple

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

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple

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

2.4. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple

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

obligación. Si cumple

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

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple

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

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple

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

4. Las razones evidencian 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. No cumple

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple

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

ANEXO 5. Cuadros descriptivos de la obtención de resultados de la calidad de las sentencias

Cuadro 5.1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD CUARTO JUZGADO DE TRABAJO DE TRUJILLO	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple</i></p>			X				06			
	<p>Sumilla: En el presente caso, corresponde amparar la presente pretensión del actor referida a la modificación del dato de laboralidad en todos los documentos laborales que expida y administre la demandada, tales como: su file personal, boletas de pago, planillas y otros semejantes de conformidad con el artículo 14° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 017-2001-TR; debiéndose consignar en dichos documentos y demás documentos relativos al contrato de trabajo, como fecha de inicio de la relación laboral entre las partes procesales, el 16 de octubre del 2014.</p> <p>EXPEDIENTE : 02335-2024-0-1601-JR-LA-04 MATERIA : RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO Y OTROS DEMANDADO : (...) DEMANDANTE: (...) JUEZ : (...)</p>											

Postura de las partes	<p style="text-align: center;">SENTENCIA</p> <p>RESOLUCION NÚMERO: CUATRO (04)</p> <p>Trujillo, dieciséis de julio Del año dos mil veinticuatro. -</p> <p>I.- ASUNTO:</p> <p>Es materia del presente proceso emitir pronunciamiento respecto de la demanda interpuesta por X contra Y S.A la sobre RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO.</p> <p>II.- ANTECEDENTES:</p> <p>1. Con fecha 29 de abril del 2024, el señor (...), interpone demanda contra (...); solicitando como pretensiones principales: i) Reconocimiento oficial de su fecha de ingreso a la empresa (...), desde el 16 de octubre del 2014 hasta la fecha; y, como pretensión accesoria: ii) Modificación de file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo, consignándose mi fecha de ingreso el 16 octubre del 2014; iii) El pago de costos de proceso.</p> <p>Admisión de demanda y Conciliación</p> <p>2. Mediante Resolución N° 01, de fecha 06 de mayo del 2024, se admite a trámite la demanda, y se cita audiencia de conciliación, la cual se instaló el 16 de julio del 2024, con la asistencia de ambas partes, siendo que en esta diligencia no se arriba a acuerdo conciliatorio debido a la falta de presentación a alguna fórmula conciliatoria; fijándose las pretensiones materia de juicio. En seguida la magistrada dispuso realizar juzgamiento anticipado.</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple</p>			X								
-----------------------	---	---	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Juzgamiento Anticipado

3. En cuanto al juzgamiento anticipado, es necesario y pertinente justificar la decisión de este juzgado para recurrir a dicha institución jurídica, así tenemos que el Juzgamiento Anticipado constituye una herramienta de gestión fundamental que contribuye a la simplificación de todo proceso judicial, y nos permite enfrentar adecuadamente los problemas de sobrecarga procesal en materia laboral, utilizándola como herramienta técnico-jurídica de descarga procesal. Además, coadyuva a lograr los fines de tutela procesal efectiva cuando es utilizado en los casos que prevé la ley y, siempre que se justifique de manera racional su procedencia. Asimismo, se encuentra establecido normativamente en la parte in fine del numeral 3 del artículo 43° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual prescribe: “(...) Si el Juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de sus sentencia (...)”. Vale decir, el Juzgamiento Anticipado es procedente en casos que haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno; pudiendo ser los casos de rebeldía automática y en casos sencillos que no tengan mayor complejidad, por ejemplo: Presunción de Laboralidad, demanda por compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, también para casos de desnaturalización de contratos modales o donde esté acreditado la prestación personal de servicios, esto es, en los

<p>casos en que el Juez se forme convicción de los hechos expuestos en la demanda y la prueba ofrecida, conjuntamente con las reglas de la experiencia y el principio de razonabilidad. Dicha situación obliga que, todo juzgador deba justificar de manera racional su decisión de pasar a juzgamiento anticipado.</p> <p>4. Tal proceder procesal se justifica en la medida que es plenamente compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, en tanto la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria. Ahora bien, dichas razones determinan a esta juzgadora que se encuentre plenamente habilitada por el último párrafo del numeral 3 del artículo 43° de la Ley N° 29497, para proceder a efectuar el juzgamiento anticipado, porque no hay necesidad de efectuar toda una etapa probatoria, y además se cuenta con una documentación presentada, que resulta suficiente y necesaria para resolver el presente proceso judicial.</p> <p>III.- ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA PARTE DEMANDANTE:</p> <p>El demandante señala que ingresó a laborar para el demandado (...) desde el 16 de octubre de 2014, con contrato a plazo indeterminado, actualmente con vínculo laboral vigente en el cargo de ejecutivo de cobranzas, pero en el transcurso de su tiempo laborando ha sido afectado con un despido ilegítimo, lo que le provocó una interrupción injustificada en su prestación de servicios con el emplazado; por lo cual interpuso demanda solicitando la reposición por despido fraudulento en el proceso con el N° de Expediente 02682-2017-0-1601Página 2 de 8 JR-LA-07, donde obtuvo sentencia favorable; sin embargo, el vínculo laboral se vio interrumpido, ya que su relación laboral</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fue suspendida mas no extinguida porque posteriormente continuó laborando mediante medida cautelar, hasta que se le ordenó su reposición a su centro de trabajo, por lo que solicita se analice la extinción de su relación laboral y la suspensión de la misma.</p> <p>6. Además refiere que debe analizarse la fecha de reconocimiento de la relación laboral para determinar que fecha debe ser tomada en cuenta del inició de sus labores si desde la fecha real de la prestación de servicios, esto es desde el 16 de octubre del 2014, o desde la reposición, estos es, desde el 12 de marzo del 2021, más aún cuando el demandado reconoce como fecha de ingreso a partir de la reposición ordenada por el Poder judicial, pese a las reiteradas cartas solicitando la regularización de dicha situación. Asimismo, señala que SUNAFIL, mediante orden de Inspección N° 0000003791-2022-SUNAFIL/IIRE-LIB, informó que su fecha de ingreso a laborar fue el día 16 de octubre del 2014; sin embargo, pese a ello, la empleadora no cumple con modificar su fecha real de ingreso.</p> <p>7. Finalmente, solicita el pago de costos procesales.</p> <p>IV.- ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LA PARTE DEMANDADA:</p> <p>8. La entidad demandada señala que el primer ingreso del actor fue el 16 de octubre del 2014 y su cese fue el 09 de febrero del 2017; y el segundo ingreso fue el 12 de marzo del 2021 manteniendo vínculo laboral a la actualidad, en el cargo de ejecutivo de cobranza.</p> <p>9. Indica que no corresponde a su empresa reconocer la fecha inicial de ingreso como única fecha de ingreso en tanto el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>despido que se realizó fue fraudulento, y no nulo, reconociéndose solo en el despido nulo la obligación de reconocer la fecha inicial de ingreso, así como el periodo dejado de laborar entre que sucedió el despido hasta la fecha en la que el trabajador fue repuesto, por lo que no existió una suspensión de labores, sino, por el contrario, una extinción de la relación laboral entre la entidad bancaria y el demandante.</p> <p>10. Señala que ha cumplido con gestionar correctamente la reposición del demandante atendiendo al requerimiento del juzgado, y que cumplió cabalmente con el mandato, el 12 de marzo de 2021, en el mismo puesto que ostentaba al momento del cese; sin embargo, atendiendo al cambio de reestructuración operacional que hubo en la entidad, se reincorporo al puesto de Ejecutivo de Cobranza, siendo que el puesto de jefe de Cobranzas S2A ya no existía.</p> <p>11. Por otro lado, indica que el actor refiere que envió cartas a la Gerencia de Recursos Humanos para que se regularice su situación, y que si bien en un inicio obtuvo una respuesta satisfactoria en los meses de mayo, junio y julio de 2022 se consignó la fecha de ingreso inicial del actor; empero, en el mes de agosto y setiembre se modificó a la fecha del segundo ingreso, ello se debió a un error por parte del personal, pero ello no significa que se haya reconocido como fecha inicial de ingreso del actor el 16 de octubre del 2014; por el contrario, al advertir el error se realizó la modificación respectiva consignándose nuevamente la fecha de ingreso del segundo periodo del actor, esto es, del 12 de marzo de 2021.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>12. En esa misma línea, el actor manifiesta que en la Orden de Inspección No. 3791-2020SUNAFIL/IRE-LIB, la denuncia versa sobre una supuesta discriminación, mas no lo relativo al reconocimiento de la fecha de ingreso inicial del actor, es más la referida Resolución señala que reingresó el 12 de marzo de 2021, no existiendo una continuidad laboral.</p> <p>13. Respecto del pago de honorarios profesionales y costos del proceso indica que deben ser desestimados por ser pretensiones accesorias.</p> <p>V.- PRETENSIONES MATERIA DE CONTROVERSIA:</p> <p>14. De conformidad con el acta de registro de audiencia de juzgamiento llevada a cabo el día 16 de julio del 2024, se establecieron como puntos materia de controversia los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento oficial de fecha de ingreso del recurrente. • Modificación de file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo, consignándose la fecha correcta de ingreso del actor. • Pago de costas procesales 												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. El cuadro 5.1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **media**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: media y media, alcanzando una puntuación de 06 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 5.2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia reconocimiento del vínculo laboral; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>VI.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN JURISDICCIONAL:</p> <p>15. Conforme al artículo 138° de la Constitución, los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares.</p> <p>16. Para emitir un pronunciamiento válido sobre el fondo de la controversia, la juzgadora deberá de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme el principio de comunidad de prueba, apreciando su criterio libre y razonable, y conforme a las reglas de la sana crítica. Al efecto, el Artículo 197° del Código Procesal Civil, norma aplicable supletoriamente al proceso laboral, establece la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión. de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos</i></p>										

	<p>, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos” (Casación N° 2558-2001-Puno).</p> <p>17. Asimismo, conforme a lo prescrito en la primera parte del Artículo 12.1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias. - En los procesos laborales por audiencias las Página 4 de 8 exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento</p> <p>18. De la revisión del expediente y del audio y video de la audiencia virtual de juzgamiento se advierte que no existe defensas previas que requieren pronunciamiento por parte de este Órgano Jurisdiccional; en consecuencia, corresponde emitir pronunciamiento al respecto.</p> <p>A. Hechos no necesitados de actuación probatoria</p> <p>19. En este proceso resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, sea porque son asentidos expresamente por la demandada o porque no han sido expresamente negados por ella, conforme al segundo párrafo del artículo 19° de la NLPT que establece: “Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La existencia de una relación laboral entre las partes procesales. • Cargo: Ejecutivo de Cobranza. • Vínculo laboral actual: Vigente. 	<p>No cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no</i></p>									12		
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--

	<p>B. Sobre la relación laboral y reconocimiento oficial de la fecha de ingreso</p> <p>20. En el presente caso, el demandante sostiene que la empresa demandada viene registrando indistintamente su fecha de ingreso laboral, cuando debe ser el 16 de octubre del 2014. Por su parte, la entidad emplazada alega que el demandante tiene como fecha de ingreso a laborar el 12 de marzo de 2021.</p> <p>21. Ahora bien, de la revisión de los medios probatorios que han sido ofrecidos por ambas partes, esta juzgadora da cuenta de lo resuelto y establecido en la sentencia que se ha emitido en el Expediente N° 02682-2017-0-1601-JR-LA-07- por la acción del demandante frente a un despido fraudulento por parte de la demandada-, la cual, según revisión en el sistema Integrado Judicial (SIJ) y actuados en el presente expediente, se encuentra contenida en la Resolución N° 03, de fecha 29 de octubre del 2018 (folios 21-34) y goza con calidad de cosa juzgada, ya que la misma ha sido confirmada por la Segunda Sala Especializada Laboral, a través de la sentencia de vista, Resolución N° 08, de fecha 09 de diciembre del 2020, en segunda instancia (folios 35-52).</p> <p>22. En el proceso referido, se fijó como hecho no necesitado de pruebas, que el inicio del vínculo laboral ocurrió el 16 de octubre del 2014 (véase considerando primero, folios 22), esto es, en dicho proceso, las mismas partes procesales que concurren en este proceso, coincidieron y aceptaron que la data de inicio laboral ocurrió en la fecha que el actor se encuentra postulando en el presente proceso; y, sobre ello, la juzgadora de dicho proceso resolvió sobre las pretensiones que el demandante en su momento formuló. Entonces, al evidenciar que existe ya una sentencia con autoridad de cosa juzgada en donde se ha reconocido, en este caso por la parte demandada, que el demandante tuvo como fecha de inicio el 16 de octubre</p>	<p><i>excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p> <p>No cumple.</p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>22. En el proceso referido, se fijó como hecho no necesitado de pruebas, que el inicio del vínculo laboral ocurrió el 16 de octubre del 2014 (véase considerando primero, folios 22), esto es, en dicho proceso, las mismas partes procesales que concurren en este proceso, coincidieron y aceptaron que la data de inicio laboral ocurrió en la fecha que el actor se encuentra postulando en el presente proceso; y, sobre ello, la juzgadora de dicho proceso resolvió sobre las pretensiones que el demandante en su momento formuló. Entonces, al evidenciar que existe ya una sentencia con autoridad de cosa juzgada en donde se ha reconocido, en este caso por la parte demandada, que el demandante tuvo como fecha de inicio el 16 de octubre</p> <p>Página 5 de 8 del 2014, corresponde validar lo establecido, a modo de declaración asimilada conforme a lo establecido en el artículo 221 del Código Procesal Civil y en pro del respeto de la garantía</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> No cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe</i></p>			<p style="text-align: center;">X</p>								

	<p>de la cosa juzgada1, que el demandante tuvo como fecha de ingreso la indicada precedentemente, desestimando de tal forma lo aducido como defensa de la parte demandada; y en consecuencia declarar fundada la presente pretensión y reconocer como fecha oficia de ingreso del actor el 16 de octubre del 2014.</p> <p>C. Sobre la modificación de file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo, consignándose la fecha correcta de ingreso del actor</p> <p>23. Que, conforme lo determinado precedentemente, y tratándose de una pretensión accesoria, corresponde amparar la presente pretensión del actor referida a la modificación del dato de laboralidad en todos los documentos laborales que expida y administre la demandada, tales como: su file personal, boletas de pago, planillas y otros semejantes de conformidad con el artículo 14° del Decreto Supremo N° 001-98TR, modificado por el Decreto Supremo N° 017-2001-TR; debiéndose consignar en dichos documentos y demás documentos relativos al contrato de trabajo, como fecha de inicio de la relación laboral entre las partes procesales, el 16 de octubre del 2014.</p> <p>D. Respecto al pago de intereses, costas y costos procesales</p> <p>24. Debe señalarse que conforme a lo dispuesto en la parte in fine del artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 29497, "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia".</p> <p>25. El actor demanda el pago de INTERESES LEGALES, el cual no resulta amparable en razón de que no se ha determinado adeudo alguno a favor de la parte demandante.</p> <p>26. Por otro lado, en relación al pago de COSTOS PROCESALES, de conformidad con el Artículo 31 parte in fine (parte final) de la Ley N° 29497, establece el pago de los Costos se encuentra íntimamente relacionados con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: "Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial".</p>	<p><i>entenderse la norma, según el juez) Si cumple</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i>No cumple.</p>												
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>7. Así, en lo relativo a los honorarios profesionales, debemos indicar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la NLPT los costos se regulan conforme a las reglas del CPC; en este sentido, además de lo expuesto en el artículo 411, cabe 1Cabe señalar, que inciso 2) del artículo 139° de la Constitución, reconoce el derecho de toda persona sometida a un proceso judicial a que no se deje sin efecto resoluciones que han adquirido la autoridad de cosa juzgada. En los términos de dicho precepto constitucional, este reza: "Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 2) La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución (...)" (el subrayado es nuestro. Resaltar que el artículo 414 del C.P.C. prescribe: "El Juez regulará los alcances de la condena de costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión"; razón por la cual, se debe proceder a hacer un análisis de una serie de factores que se presentan durante el decurso del proceso a fin de poder establecer un criterio objetivo, prudencial y equitativo respecto al monto a fijar por concepto de honorarios profesionales.</p> <p>28. En el caso bajo estudio, le corresponde a la parte accionante dicho derecho al ser la ganadora del presente proceso, siendo que la determinación de los honorarios profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral.</p> <p>29. Ahora bien y no obstante lo anterior, el nuevo proceso laboral tiende a premiar el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa del audio y video una buena intervención de la defensa del demandante en la Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado. En esa coyuntura, los costos procesales deben ser determinados con criterio prudente y razonable en la suma de S/1, 000.00 (Mil con 00/100 soles), más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad.</p> <p>30. Respecto a las costas del proceso, éstas se encuentran constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso, según lo previsto en el artículo 410° del CPC, los mismos que deben ser reembolsados por la parte ejecutada a favor de la parte demandante, debiendo liquidarse en ejecución de sentencia según lo indicado en el artículo 417° del Código Procesal Civil.</p> <p>31. Finalmente, se deja expresa constancia que esta sentencia se ha expedido conforme al mérito de lo actuado y al Derecho, en observancia de las garantías que integran el debido proceso formal y material, en concordancia, además, con lo previsto en los artículos 31° y 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, es necesario mencionar que esta Juzgadora ha realizado una valoración atenta de la totalidad del bagaje probatorio válidamente incorporado a este expediente, de los elementos de juicio que surgen de él, así como de las alegaciones oralizadas por las partes procesales asistentes a la sesión oral; sin embargo, merced a lo prescrito en el artículo 197° del Código Procesal Civil, sólo se expresan las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan esta decisión judicial.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente No 02335-2024-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de la Libertad

LECTURA. El cuadro 5.2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **medio**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: medio y medio, alcanzando el puntaje de 12 en esta parte de la sentencia evaluada.

Cuadro 5.3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión.

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>Por tales consideraciones de conformidad con lo estipulado por la Constitución Política del Estado, Decreto Supremo No 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Página 7 de 8 Ley Orgánica del Poder Judicial, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas citadas en los considerandos precedentes la señora Juez del Cuarto Juzgado Permanente de Trabajo de Trujillo, Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación;</p> <p>FALLO:</p> <p>VII. DECISIÓN:</p> <p>1) DECLARO FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO Y OTROS, en consecuencia:</p> <p>2) ORDENO a (...) cumpla con reconocer y regularizar la fecha de ingreso del demandante ocurrido el 16 de octubre del 2014, debiéndose modificar e inscribir dicha fecha en el file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo del actor.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) No cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). No cumple.</p>			X								

Descripción de la decisión	<p>3) SE FIJA LOS COSTOS PROCESALES del abogado defensor del demandante en la suma de S/ 1, 000.00 (Mil y 00/100 soles); más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad. Con costas del proceso.</p> <p>4) Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente CUMPLASE y en su oportunidad archívese definitivamente la presente causa en el modo y forma de ley.</p> <p>5) NOTIFÍQUESE a las partes procesales por casilla electrónica, conforme a lo dispuesto por la Resolución Administrativa N° 137-2020-CE-PJ y 190-2020-CEPJ.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple.</p>					X						
-----------------------------------	---	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente No 02335-2024-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de la Libertad

LECTURA. El cuadro 5.3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **media**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: media y media; alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 5.4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento del Vínculo laboral, con énfasis de la calidad de la introducción, y la postura de las partes.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p>Introducción</p> <p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Sumilla: Al determinarse en un proceso judicial anterior que el despido del que fue objeto el trabajador es de carácter inconstitucional, desencadena no solo la reincorporación del demandante a su centro de trabajo, sino también la inexistencia de la ruptura del vínculo laboral, pues, el amparo de la demanda de impugnación de despido fraudulento implica establecer la nulidad e ineficacia del acto de extinción del contrato de trabajo; y, a partir de ello es válido colegir que no existió en puridad una ruptura del vínculo laboral, sino una suspensión del contrato de trabajo, en razón a que la decisión unilateral de la demandada de disolver el vínculo laboral ha quedado sin efecto alguno de acuerdo a lo determinado por el órgano jurisdiccional en un proceso previo. En consecuencia, el contrato de trabajo existente entre las partes se encontró vigente desde el 16 de octubre de 2014 en adelante.</p> <p>Palabras claves: contrato de trabajo, despido, fecha de ingreso, despido inconstitucional</p> </div> <p>EXPEDIENTE : 02335-2024-0-1601-JR-LA-04 DEMANDANTE : (...) DEMANDADO : (...) MATERIA : INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LEGALES RESOLUCIÓN NÚMERO: OCHO. Trujillo, diecinueve de diciembre de dos mil veinticuatro. VISTOS. –</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N°. de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene</i></p>	X										

	<p>En Audiencia Pública virtual, el Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que ha tenido a su cargo la vista de la causa, expide la siguiente Sentencia de Vista:</p> <p>I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:</p> <p>La demandada formula recurso de apelación contra la Sentencia (Resolución número CUATRO), de fecha 16 de julio de 2024 (páginas 150-157), que declara FUNDADA la demanda interpuesta por X contra Y BANCO S.A sobre RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO Y OTROS, en consecuencia: ORDENO a Y S.A cumpla con reconocer y</p>	<p><i>a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>regularizar la fecha de ingreso del demandante ocurrido el 16 de octubre del 2014, debiéndose modificar e inscribir dicha fecha en el file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo del actor. SE FIJA LOS COSTOS PROCESALES del abogado defensor del demandante en la suma de S/ 1, 000.00 (Mil y 00/100 soles); más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad. Con costas del proceso.</p> <p>Fundamenta su recurso de apelación (páginas 161-167), solicitando la revocatoria de la sentencia, en mérito a los siguientes argumentos:</p>											<p style="text-align: center;">04</p>	

	<p>a) Fecha de ingreso: No se ha considerado las razones por las cuales la fecha de la reposición (12 de marzo de 2021) es la fecha de ingreso que prevalece en las boletas de pago y file personal. Los efectos del despido fraudulento y nulo son distintos, por lo que no corresponde reconocer como fecha de inicio de la relación laboral el 16-10-2014. En el proceso anterior no se ha efectuado ningún requerimiento sobre la fecha de ingreso inicial del demandante. No ha existido una suspensión de labores, sino una extinción de la relación laboral.</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/<i>la consulta</i> (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/<i>la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/<i>de quien ejecuta la consulta</i>. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

Fuente Expediente No 02335-2024-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de la Libertad

LECTURA. El cuadro 5.4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **baja**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: baja y baja, alcanzando una puntuación de 04 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 5.5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento del vínculo laboral, con énfasis la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho.

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>II. CONSIDERANDOS:</p> <p>1. PRINCIPIO DE LIMITACIÓN DE LA APELACIÓN: Este órgano revisor en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370 del Código Procesal Civil, según el cual el Juez Superior solo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia, solo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia; siendo esto así este Colegiado solo absolverá los agravios que han sido fundamentados en el recurso de apelación y que se han resumido ut supra en el acápite sobre pretensión impugnatoria.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para</i></p>			X							

	<p>2. RECONOCIMIENTO DE FECHA DE INGRESO: La parte demandante sostiene que es incorrecto reconocer como fecha de ingreso la fecha en la que se produjo su reposición, esto es el 12 de marzo de 2021, cuando lo que ha ocurrido es una suspensión temporal en atención a que el órgano jurisdiccional ha declarado nulo el despido y ha permitido la continuidad de las labores. Por su parte, la demandada sostiene que no existe continuidad laboral y menos aun una suspensión de labores, pues, lo que ha sido reconocido por el órgano jurisdiccional es un despido fraudulento mas no un despido nulo.</p> <p>3. Bajo tal contexto fáctico, se identifica que la controversia radica en el reconocimiento de la real fecha de ingreso del demandante, para lo cual resulta necesario remitirse a los antecedentes que promueven el presente proceso. Así tenemos que, en el proceso judicial previo seguido entre ambas partes procesales, Expediente n.º 02682-2017-0-1601-JR-LA-07, se determinó no solo que la fecha de inicio de la relación laboral data del 16 de octubre de 2014, sino también que el despido producido con fecha 07 de febrero de 2017 es de naturaleza inconstitucional, pues, en el procedimiento de despido se imputó hechos falsos, se vulneró el derecho de defensa del demandante y se aplicó una decisión irrazonable. Y, es a partir de tal decisión judicial, recaída en la sentencia de vista que ostenta calidad de cosa juzgada, que el accionante ha sido reincorporado a su centro de trabajo con fecha 12 de marzo de 2021.</p>	<p><i>su validez</i>).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>									12			
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--	--

	<p>4. Ahora, lo que en este proceso judicial se debe dilucidar de forma previa a la determinación de la fecha real de ingreso del demandante, es la naturaleza que ostenta el periodo comprendido entre el 07 de febrero de 2017 y el 12 de marzo de 2021, es decir el periodo de despido del accionante, si se trata o no de una suspensión del contrato de trabajo.</p>	<p><i>receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No cumple.</i></p>												
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>5. Entonces, debe tenerse en consideración que el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente n.º 976-2001-AA/TC, de fecha 13 de marzo de 2003, además de establecer un régimen de protección de carácter sustantivo frente al despido arbitrario, definió los regímenes de protección de carácter procesal que lo acompañan. Así pues, sostuvo que, ante la extinción unilateral injustificada de la relación laboral a través del despido, es factible brindar dos mecanismos de reparación al trabajador afectado con la decisión de su empleador, por un lado, con eficacia restitutoria (reposición); y, por otro lado, con eficacia resarcitoria (indemnización).</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s)</i></p>			X									

<p>6. En cuanto al mecanismo de reparación con eficacia restitutoria, téngase en consideración que inicialmente la impugnación del despido lesivo de derechos fundamentales (despido fraudulento o incausado) se encausó procesalmente mediante los procesos de amparo en los que “se reconoce el carácter nulo de los actos que vulneran derechos fundamentales de las personas reconocidos en la constitución y la finalidad reparadora o restitutoria del proceso de amparo para reponer al afectado sus derechos, bienes e intereses legítimos, perdidos a causa de la realización de este acto lesivo y sus efectos en su perjuicio.”, para luego establecerse la posibilidad de accionar judicialmente en la vía ordinaria y abreviada (I y II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral). No obstante, en una y otra vía la consecuencia jurídica es la misma cuando se declara fundada la demanda interpuesta, y es que se determina la naturaleza injustificada del despido (sea que se trate de un despido fraudulento o incausado). Aquí destáquese que el Tribunal Constitucional en la mencionada sentencia constitucional ha señalado que “(...) La pérdida de toda eficacia legal de cierto tipo de despidos, deriva de la conexión directa e inmediata entre el acto de extinción de la relación laboral y la contravención de la Constitución o los tratados en materia de derechos humanos. Así, se encontrará afectada de plena nulidad toda aquella voluntad de empleador que restrinja, limite, disminuya, impida o conculque el goce de los referidos derechos a uno o más de sus dependientes. En este singular caso, la naturaleza misma del acto inconstitucional es la que determina la ineficacia legal del despido, en</p>	<p><i>norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> No cumple.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>razón de que el principio de primacía constitucional, contenido en el artículo 51° de nuestra Norma Fundamental, no admite que puedan reputarse como legítimas y eficaces aquellas conductas y actuaciones que importan la vulneración de los derechos que dicho conjunto normativo consagra.” Es decir, reconoce expresamente que el amparo de la demanda implica la nulidad del despido. Y, a partir de ello, se restablece al trabajador en sus derechos vulnerados, tal como lo sostiene el Tribunal Constitucional en la ya citada sentencia cuando indica “(...) al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumar. (...).”; lo que en buena cuenta significa la reposición del trabajador a su centro de trabajo porque se ha calificado el despido del que ha sido objeto como viciado de inconstitucionalidad.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>7. En la misma línea de razonamiento, se ha sostenido por Blancas Bustamante que “La tutela restitutoria que dispensa el amparo es la consecuencia jurídica de la previa declaración, - expresa o tácita- de la nulidad del acto lesivo de los derechos constitucionales del demandante. Dicha nulidad priva de efectos jurídicos a dicho acto, como si este no hubiera existido, a pesar de su realización material.”; y en similares términos se ha expresado por Cordón Moreno cuando señala que “(...) si el acto es radicalmente nulo, su ineficacia es intrínseca y por lo tanto, carece ab initio de efectos.”</p> <p>8. Explicado de tal forma, “Si las cosas deben retrotraerse ‘al momento de cometerse el acto viciado de inconstitucionalidad’, resulta inobjetable que ello conduce a la reconstitución jurídica de la relación laboral, privando de eficacia su ruptura, decidida por el empleador con violación de los derechos constitucionales del trabajador. Ello significa que para el mundo jurídico dicha relación nunca se extinguió y por tanto, prosiguió produciendo sus efectos naturales, aunque materialmente el trabajador haya sido apartado y se le haya negado dar trabajo y recibir remuneración. Sostener lo contrario, sería admitir que dicho acto -el despido- pese a ser nulo ha producido efectos en perjuicio del trabajador, lo que obviamente es una contradicción.”</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9. A partir de lo antes expuesto, queda claro que, al haberse determinado en el proceso judicial anterior que el despido acaecido el 07-02-2017 es de carácter inconstitucional, se produjo la reincorporación del demandante a su centro de trabajo desde el 12-03-2021, y a partir de ello, la inexistencia de la ruptura del vínculo laboral. Y esto es así, pues, amparada la pretensión de reposición y materializada dicha decisión judicial, en efecto, es evidente la inexistencia de la ruptura del vínculo laboral, pues, según la doctrina “La tutela restitutoria, plasmada en la reposición, obedece a la conexión lógica y jurídica entre legitimidad e ineficacia del despido, en razón de la cual la declaración judicial de ilegitimidad del despido, conlleva, como efecto necesario, la ineficacia del mismo, manteniendo la vigencia del vínculo laboral, siendo la consecuencia directa de ello la obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto de trabajo” (resaltado es nuestro). Lo anterior implica que al ordenarse la reposición del demandante, no existió en puridad una ruptura del vínculo laboral durante el periodo que va desde el 07 de febrero de 2017 al 12 de marzo de 2021, sino una suspensión del contrato de trabajo, en razón a que la decisión unilateral de la demandada de disolver el vínculo laboral ha quedado sin efecto alguno de acuerdo a lo determinado por el órgano jurisdiccional en un proceso previo; en consecuencia, se tiene que el contrato de trabajo existente entre las partes se encontró vigente desde el 16 de octubre de 2014 en adelante.</p> <p>10. De esta forma, es más que evidente que consignar en los documentos</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>relacionados con el contrato de trabajo que la fecha de ingreso del demandante es el 12 de marzo de 2021 colisiona con la naturaleza injustificada del despido que se ha declarado en el proceso judicial anterior y la consecuencia jurídica inmediata que proviene de tal decisión judicial, pues, como se ha sostenido previamente, la declaración de nulidad del despido fraudulento lleva como consecuencia inherente que la decisión del empleador de extinguir la relación laboral pierda sus efectos jurídicos y como tal se restablezca la relación laboral. Debiendo entenderse que el restablecimiento de la relación laboral implica justamente reconocer que la fecha de ingreso del demandante es la inicial en la que se entabló la relación laboral.</p> <p>11. En consecuencia, se desestima el agravio expuesto por la demandada y, por ende, se confirma este extremo de la demanda.</p> <p>12. NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA: La notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente a través de casilla electrónica en aras de facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas –SINOE –; y por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la NLPT de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a los abogados y a las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente No 02335-2024-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de la Libertad

LECTURA. El cuadro 5.5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **medio**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: media y medio; alcanzando un puntaje de 12 en esta parte de la sentencia analizada.

Cuadro 5.6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reconocimiento del vinculo laboral, la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión.

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>POR ESTAS CONSIDERACIONES:</p> <p>CONFIRMARON la Sentencia (Resolución número CUATRO), de fecha 16 de julio de 2024 (páginas 150-157), que declara FUNDADA la demanda interpuesta por (...) contra (...) sobre reconocimiento de fecha de ingreso y otros. ORDENARON a la demandada cumpla con reconocer y regularizar la fecha de ingreso del demandante ocurrido el 16 de octubre del 2014. ORDENARON a la demandada cumpla con modificar e inscribir la fecha de ingreso del demandante (16 de octubre del 2014) en el file personal, boletas de pago, planillas, y demás documentos relativos al contrato de trabajo del actor.</p>	<p>El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista, que su objetivo es que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas)</i>. No cumple.</p>		X								

<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>FIJARON los costos procesales en la suma de S/1,000.00 (mil y 00/100 soles); más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de La Libertad. LA CONFIRMARON con lo demás que contiene. DISPUSIERON la notificación de la presente resolución a través de las casillas electrónicas de las partes; y, devolvieron los actuados al Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo que corresponde.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple 5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> No cumple</p>		X					04				
--	---	---	--	---	--	--	--	--	----	--	--	--	--

Fuente Expediente No 02335-2024-0-1601-JR-LA-04, del Distrito Judicial de la Libertad.

LECTURA. El cuadro 5.6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **baja**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: baja y baja, alcanzando un valor de 10 en esta parte de la sentencia analizada.

**ANEXO 6:
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD, COMPROMISO ÉTICO Y NO
PLAGIO**

Mediante esta declaración jurada como titular del trabajo denominado: Calidad de Sentencia Sobre Reconocimiento del vínculo laboral, Expediente No 02335-2024-0-1601-Jr-La-04, Distrito Judicial de la Libertad, 2025: declaro lo siguiente:

Primero. Que los contenidos incorporados en este trabajo fueron verificados por quien suscribe este documento para corroborar este punto, al final se inserta: la firma, la huella digital personal y los datos de identidad DNI, Código de estudiante, y código ORCID registrado.

Segundo. Este trabajo tiene presente los principios éticos en todas las fases del proceso investigativo, conforme se ha mencionado en la parte metodológica, entre ellos: Respeto a la dignidad de las personas, buen trato, de integridad y honestidad, de justicia.

Tercero. Declaro conocer las normas establecidas en el Reglamento de Integridad Científica y de la misma forma las normas establecidas en el Reglamento de Registro de Trabajos de Investigación (RENATI)

Cuarto. Se respeta los derechos de autor y propiedad intelectual, para dar crédito a las fuentes utilizadas se ha incorporado las citas y las referencias de todas las fuentes usadas para la elaboración del presente trabajo, sujetas a las reglas establecidas en el Manual APA. Esto es para no incurrir en delito de plagio y delitos conexos establecidos en el marco legal peruano.

Quinto. Declaro conocer las normas establecidas en la Ley N° 29733 Ley de Protección de los Datos Personales y su Reglamento Decreto Supremo Que Aprueba El Reglamento De La Ley N° 29733, Ley De Protección De Datos Personales – Decreto Supremo Decreto Supremo N° 016-2024-JUS.

Finalmente declaro: Que la difusión será un acto responsable de parte del autor o autora, porque se ha elaborado de acuerdo con los principios de la buena, cualquier infracción es de responsabilidad únicamente de quien suscribe. No comprende a la asesora, ni al jurado, ni a la Universidad, porque quien suscribe da fe de la verosimilitud del contenido.

Chimbote, 16 noviembre del 2025-----



FIRMA Y HUELLA DIGITAL DEL TESISISTA

Blas Condori Darby Alison
APELLIDOS Y NOMBRES
N° DE DNI: 73377341



ANEXO N°07:

EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN

