



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO, EN EL
EXPEDIENTE N°. 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, DEL
DISTRITO JUDICIAL DE VENTANILLA– LIMA, 2018.**

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

AUTOR:

RICHARD QUISPE RIVEROS

ASESORA:

Abog. ROSA MERCEDES CAMINO ABON

**LIMA - PERÚ
2018**

JURADO EVALUADOR Y ASESORA

Dr. DAVID SAUL PAULETT HAUYON
Presidente

Mgtr. MARCIAL ASPAJO GUERRA
Miembro

Mgtr. EDGAR PIMENTEL MORENO
Miembro

Abog. ROSA MERCEDES CAMINO ABON
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A ULADECH Católica:

Por darme la oportunidad de estudiar hasta alcanzar mi objetivo y ser un profesional.

Richard Quispe Riveros

DEDICATORIA

A mis padres:

Mis primeros maestros, a ellos por darme la vida y valiosas enseñanzas.

A mi esposa y mis hijas:

Por su amor, comprensión y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a quienes les adeudo tiempo, dedicadas al estudio y trabajo, por comprenderme y brindarme su apoyo incondicional.

Richard Quispe Riveros

RESUMEN PRELIMINAR

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, nulidad de despido según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°. 0016-2012-0-071-SP-LA-03 del Distrito Judicial de, Ventanilla 2018. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, alta y mediana; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, despido nulo motivación: rango y sentencia.

ABSTRACT

The overall objective of this research was to determine the quality of the judgments of first and second instance on, nullity of dismissal under the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file No. 00016-2012-0-0701-SP-LA-03 Judicial District of Ventanilla, and Lima 2018. Is type, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was performed, a selected file by convenience sampling, using the techniques of observation, and content analysis checklist and validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative paragraphs belonging to: the judgment of first instance were range: high, medium and high; and the judgment on appeal: medium, high and very high. It was concluded that the quality of the judgments of first and second instance, were high and very high, respectively range.

Keywords: quality, null dismissal motivation: rank and sentence.

CONTENIDO

	Pág.
Carátula.....	i
Jurado evaluador.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de cuadros.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	9
2.1. ANTECEDENTES.....	9
2.2. BASES TEÓRICAS.....	19
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las	
Sentencias en estudio.....	19
2.2.1.1. La jurisdicción.....	19
2.2.1.1.1. Conceptos.....	20
2.2.1.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.....	20
2.2.1.2. La competencia.....	22
2.2.1.2.1. Conceptos.....	22
2.2.1.2.1. Determinación de la competencia en el proceso en estudio.....	23
2.2.1.3. El proceso.....	23
2.2.1.3.1. Concepto.....	23
2.2.1.3.2. Funciones.....	23
2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional.....	24
2.2.1.5. El debido proceso formal.....	25
2.2.1.5.1. Nociones.....	25
2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso.....	26
2.2.1.6. El Proceso laboral.....	28
2.2.1.6.1. Definición.....	28

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral	29
2.2.1.6.3. Fines del proceso laboral	33
2.2.1.6.4. Los sujetos del proceso	34
2.2.1.7. El Proceso ordinario laboral	35
2.2.1.7.1. Definiciones	35
2.2.1.7.2. Consideraciones generales	35
2.2.1.7.3. Resolución admisorias.....	39
2.2.1.7.4. Audiencia de conciliación	39
2.2.1.7.5. Audiencia de juzgamiento.....	39
2.2.1.8. Los beneficios sociales en el proceso laboral ordinario.....	42
2.2.1.8.1. Definición	43
2.2.1.8.2. Origen	43
2.2.1.8.3. Cobro de beneficios sociales.....	43
2.2.1.8.4. Requisitos para el cobro de beneficios sociales.....	43
2.2.1.8.5. El proceso ordinario laboral en el presente caso en el estudio	43
2.2.1.8.6. Las partes	45
2.2.1.8.7. Fijación de los puntos controvertidos	45
2.2.1.8.8. Admisión de los medios probatorios del demandante	45
2.2.1.9. La nulidad de despido o despido nulo	47
2.2.1.9.1. Concepto	47
2.2.1.9.2. Causales de despido nulo	48
2.2.1.9.3. La carga de la prueba	49
2.2.1.9.4. Vía de impugnación	50
2.2.1.10. Los puntos controvertidos en el proceso civil.....	50
2.2.1.10.1. Nociones	50
2.2.1.10.2. Mecanismo procesal de la fijación de los puntos controvertidos	50
2.2.1.10.3. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio	51
2.2.1.11. La prueba.....	52
2.2.1.11.1. Concepto	52
2.2.1.11.2. En sentido común.....	52
2.2.1.11.3. En sentido jurídico procesal.....	52
2.2.1.11.4. Concepto de prueba para el juez	53

2.2.1.11.5. El objeto de la prueba.....	53
2.2.1.11.6. El principio de la carga de la prueba.....	53
2.2.1.11.7. Valoración y apreciación de la prueba.....	54
2.2.1.11.8. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.....	55
2.2.1.12. La sentencia.....	60
2.2.1.12.1. Definiciones.....	60
2.2.1.12.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal civil.....	60
2.2.1.12.3. Estructura de la sentencia.....	61
2.2.1.12.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.....	62
2.2.1.13. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	67
2.2.1.13.1. Definición.....	67
2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	68
2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	68
2.2.1.13.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.....	69
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.....	70
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....	70
2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la nulidad de despido.....	70
2.2.2.2.1. El contrato.....	70
2.2.2.2.2. Características del contrato.....	70
2.2.2.2.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	72
2.2.2.2.4. Contrato de trabajo conforme a nuestro ordenamiento jurídico.....	73
2.2.2.2.5. Validez del contrato.....	80
2.2.2.3. El sindicato.....	80
2.2.2.3.1. Concepto.....	80
2.2.2.3.2. La libertad sindical.....	81
2.2.2.3.3. Fines y funciones de las organizaciones sindicales.....	82
2.2.2.3.4. Obligaciones de las organizaciones sindicales.....	83
2.2.2.3.5. Numero de servidores para constituir una organización sindical.....	83
2.2.2.3.6. Las federaciones y confederaciones.....	84
2.2.2.3.7. Constitución de organizaciones sindicales.....	84

2.2.2.3.8. El registro sindical	84
2.2.2.3.9. Disolución de la organización sindical	85
2.2.2.3.10. Las licencias sindicales	84
2.2.2.3.11. Actos de concurrencia obligatoria.....	85
2.2.2.3.12. Suspensión o destitución de dirigentes sindicales	86
2.2.2.4. Horas Extras.....	86
2.2.2.4.1. Concepto	86
2.2.2.4.2. Oportunidad en que el empleador debe pagar las horas extras.....	86
2.2.2.4.3. Como se calcula las horas extras	87
2.2.2.4.4. Remuneración a tener en cuenta para el cálculo de horas extras.....	87
2.2.2.4.5. Pueden compensarse las horas extras de sobretiempo en periodos equivalentes	87
2.2.2.5. Despido	87
2.2.2.5.1. Concepto	87
2.2.2.5.2. Características del despido.....	88
2.2.2.5.3. Tipos de despido	89
2.2.2.5.4. Causales de despido	92
2.2.2.6. Nulidad.....	93
2.2.2.6.1. Concepto	93
2.2.2.6.2. Finalidad	95
2.2.2.6.3. Características	95
2.2.2.6.4. Casos de nulidad	95
2.2.2.6.5. Clasificación	96
2.2.2.7. Nulidad de despido nulo	97
2.2.2.7.1. Concepto	97
2.2.2.7.2. Causales de despido nulo	98
2.3. MARCO CONCEPTUA.....	100
III. METODOLOGÍA	104
3.1. Tipo y nivel de investigación	104
3.2. Diseño de investigación	106
3.3. Unidad de análisis.....	106
3.4. Definición y operacionalización de la variable de indicadores	108

3.5. Técnicas de instrumento de recolección de datos	109
3.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos... ..	110
3.7. Matriz de consistencia lógica.....	112
3.8. Principios éticos.....	113
IV. RESULTADOS.....	115
4.1. Resultados-Preliminares.....	115
4.2. Análisis de resultados – Preliminares.....	173
V. CONCLUSIONES.....	178
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	183
Anexo 1: Evidencia empírica de objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03.....	197
Anexo 2: Definición y operacionalización de la variable e indicadores... ..	217
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	222
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización y calificación de datos y determinación de la variable	230
Anexo 5: Declaración de compromiso ético.....	241

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados preliminares de la sentencia de primera instancia	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	115
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	122
Cuadro 3. Calidad de la Parte resolutive.....	132
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	135
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	154
Cuadro 3. Calidad de la Parte resolutive.....	165
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	
Cuadro 7. Calidad de sentencia de primera instancia	169
Cuadro 8. Calidad de sentencia de segunda instancia	171

I. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado.

En el contexto internacional:

En España, el principal problema, es la demora de los procesos, la decisión tardía de los órganos jurisdiccionales y la deficiente calidad de muchas resoluciones judiciales, según (Burgos Ladrón de Guevara, 2010).

Según la publicación de la Revista (Revista UTOPIA, 2010); en opinión de connotados profesionales, a la pregunta *¿cuál es, a su juicio el principal problema de la justicia hoy en día?* Las respuestas fueron:

Para, Sánchez, A. (Catedrático de la Universidad de Málaga) para la ineficaz organización judicial, el problema de fondo, es político; porque las actuaciones de los órganos de gobierno, desde los alcaldes hasta el presidente carecen de control por parte de los órganos judiciales; asimismo las sentencias emitidas por los Tribunales de Justicia o se demoran o no son efectivas; esto es así; porque a quién le corresponde su ejecución, suele ser el sucesor de la autoridad que generó el acto objeto de sentencia.

Para Bonilla S. (profesor de Derecho Constitucional de la Universidad de Sevilla) el problema es, el exceso de documentación; la escasa informatización e interconexión entre los tribunales y los poderes del Estado y el abuso de multitud de mecanismos dilatorios por las partes y sus representantes procesales, lo cual explica que una instrucción penal se alargue cuatro años y su fase decisoria otros tantos.

Para Quezada, A. (autor de múltiples publicaciones en investigación), el problema es la tardanza para tomar decisiones.

La lentitud en Italia es un problema más grave que en España, afirma Checa, M., consejero académico en materia civil, refiere que se puede hablar fácilmente de

tres años en primera instancia, cuatro en apelación y otros tres en casación, asegura. El resto de expertos coinciden de forma aproximada en estos tiempos, que doblan o triplican la duración de los procesos en España. Pero a pesar de todos estos defectos, la jurisprudencia goza de una sólida reputación en el resto de Europa. Los juristas reconocen que las sentencias, en especial las de la Corte de Casación, son de muy alta calidad. Ahí, y parece que sólo ahí, Italia aventaja a España en Justicia. (Torres, Expansión.com / Jurídico, 2008)

En América Latina:

En Bolivia la crisis en la Justicia se debe, entre otros factores, a la lentitud en los procesos, la corrupción, las dificultades de acceso de la población al sistema judicial y la presión política sobre jueces y magistrados. (Mendoza, 2015).

En México, según Rangel Hernández, (2011), Las sentencias condenatorias a México ponen en evidencia fallas importantes sobre protección, defensa y ejercicio efectivo de los derechos humanos en México; han servido para hacer evidente esta situación y para hacer conciencia de que hay que cambiar de rumbo, uno plenamente dirigido a su máxima garantía. Las resoluciones también han generado un gran debate sobre su obligatoriedad, cumplimiento, efectos y participación de los diferentes operadores jurídicos, entre otras cosas. En suma, ello ha obligado a centrar la atención en las personas, su dignidad y sus derechos, han coadyuvado a la construcción del Estado constitucional de derecho en México.

Según, informa el Comité Organizador de la Consulta Nacional para una Reforma Integral y Coherente del Sistema Nacional de Impartición de Justicia, que elaboró “El Libro Blanco de la Justicia en México”; una de las 33 acciones marco para realizar la reforma judicial es la mejora de la calidad de las sentencias de los órganos de impartición de justicia (Centro de Investigaciones, Docencia y Economía, 2009), lo que significa que la calidad de las decisiones judiciales es un rubro pendiente y necesario en el proceso de reforma.

(Ciudad Reynaud, 2011), Investigó en República Dominicana: La Justicia Laboral, llegando a establecer que esta se encuentra en fortalecimiento y al haberse publicado un código procesal laboral se hace necesario profundizar en los resultados

positivos con la finalidad de poder corregir las deficiencias.

La justicia debe avanzar a una aplicación más profunda y definida de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ya que esta ha servido para solucionar casos de capital importancia en la jurisprudencia dominicana que han cambiado el rumbo de la práctica judicial, que van desde la protección a los trabajadores no nacionales, hasta la protección de los trabajadores en la seguridad social.

(Aguero, 2010), asevera que el Poder Judicial tiene objetivos específicos que cumplir y para ello se le ha dotado de una estructura y una variedad de instrumentos que, en principio, bien operados y eficazmente desarrollados, debieran permitirle alcanzar su objetivo primordial: la solución de los conflictos y, junto con ello, ganarse la confianza de la sociedad. Sin embargo, la situación actual de la institución demuestra que su actuación no es ni predecible ni confiable, y que, por el contrario, su actuación suele estar plagada de inconsistencias. Revisados algunos de los instrumentos con que cuenta, así como aspectos puntuales de su organización, apreciamos que estos no han cumplido su objetivo, pues lejos de constituir la base de su fortaleza, han pasado a ser, paradójicamente, la causa de sus debilidades. Por ende, la primera tarea a realizar para lograr que el Poder Judicial acometa su tarea de manera plena, debe estar dirigida a Potenciar esos instrumentos y a revisar su actual organización.

(Pásara, 2003) señaló: que en América Latina hay sistemas que funcionan relativamente bien. El de Costa Rica funciona más o menos bien, el de Uruguay es más o menos aceptable, y probablemente detrás vienen algunos otros países que también han avanzado mucho, como Chile. La justicia chilena era muy conservadora, funcionaba internamente como una especie de casta en la cual la propia Corte Suprema se encargaba de reclutar personal y promoverlo; eso se ha roto y ahora hay un sistema de carrera judicial abierta.

Según el Instituto Gallup de Argentina la justicia padece actualmente una profunda crisis de credibilidad dentro de la sociedad. Esta falta de credibilidad genera en la población opiniones negativas que apuntan, principalmente, a la excesiva lentitud o demora en la resolución de las causas y a su creciente

politización. A los ojos de la población la justicia deja entonces de cumplir su función esencial: deja de ser justa y equitativa. A su vez, este deterioro provoca una marcada sensación de desprotección. La gran mayoría de la gente se siente poco o nada amparada por la justicia y sostiene que ésta no salvaguarda sus derechos, sino que sólo favorece a los más ricos y poderosos. (Mattio de Mascias, 2000)

En relación al Perú:

Según (Loayza Muñoz, 2014), en el Perú, la administración de justicia es un antiguo problema que preocupó a diferentes juristas; que ha continuado durante la vigencia de la Constitución de 1979 y aún continua, pese a la reforma que se dispuso en ésta; siendo un tema del que se ocupa y protesta la opinión pública (Barómetro Global de la Corrupción, 2013).

Según (Chanamé Orbe, 2013), refiere que la problemática de nuestro sistema judicial es que en general la gran mayoría, sencillamente no confían en la Justicia en el Perú, de cada 10 peruanos, 7 el día de hoy no cree en la Administración de Justicia. ¿Por qué no dan crédito a la Administración de Justicia?, por una serie de razones: señalan que es lenta, costosa, corrupta, impredecible. Ello produce como consecuencia la inseguridad jurídica, y eso deriva en un hecho mucho más grave que afecta el desarrollo de cualquier país: las inversiones productivas etc.

Desde hace muchos años, la administración de justicia en el ámbito del distrito judicial de La Libertad, es uno de los grandes problemas que afronta el Poder Judicial después de Lima (Idrogo Delgado, 2013).

Según (Ruidias, 2014), es necesario contar con más Órganos Jurisdiccionales y por ende con más Jueces, fundamentalmente en el área penal y laboral, que cuenten hoy con nuevos ordenamientos jurídicos procesales, sí es necesario contar con más órganos jurisdiccionales y consecuentemente con más Jueces, un promedio de 10 a 12 que nos permitan atender las elevadas necesidades de justicia de la población, asimismo refirió que el uso de la tecnología en la administración de justicia es una necesidad. Es imperativo, no usarla implica un retroceso, expresó tras añadir que la interconexión permite la realización de videoconferencias y capacitaciones, “los jueces penales del interior de la región, de la costa por el momento, ya no van a tener

la necesidad de desplazarse al penal para sus audiencias. Esto significa reducción de costos, celeridad y seguridad de los magistrados”, detalló. Por otro lado respecto a la elevada carga procesal y morosidad, problemas históricos del Poder Judicial, indicó que las “Jornadas Extraordinarias de Descarga Procesal”, que se realizan en esta Corte Superior de Justicia desde el año pasado, sólo los sábados, están contribuyendo con la reducción de la carga, asimismo refiere que existe limitaciones pero hay buena voluntad para atender este tipo de problemas iniciativas como estas permite afrontar con creatividad y entusiasmo este tipo de problemas. No podemos quedarnos con los brazos cruzados, puntualizó.

En general los problemas fundamentales en nuestra administración de justicia es la falta de capacitación doctrinaria, jurídica y técnica en la aplicación de las penas, que trae como consecuencia la emisión de sentencias injustas, incluso no proporcionales y poco racionales.

Según resultados de la VII Encuesta Nacional sobre percepciones de la corrupción en el Perú 2012, ejecutado por IPSOS Apoyo, Opinión y Mercado SA, a la pregunta: ¿Qué instituciones cree usted que alberga a más mujeres corruptas trabajando en dichas instituciones?, las respuestas fueron; en la Costa Norte 32%; en la Costa Sur 33%; en Lima Callao 29%; en la Selva 32%; en la Sierra Norte 29%; en la Sierra Central 33%; y en la Sierra Sur 27%. En similar procedimiento, a la pregunta ¿Qué instituciones cree usted que alberga a más hombres corruptos trabajando en dichas instituciones?, la respuesta en el mismo orden, antes indicado fue: 51%; 53%; 59%; 41%; 40%; y 43%. De lo que se infiere que la corrupción no distingue géneros y comprende en gran porcentaje al Poder Judicial del Perú (PROETICA, 2012).

En el ámbito local:

El presidente del Poder Judicial, en su Discurso de Orden - Ceremonia de Inicio del Año Judicial – 2014, refirió: “Se tiene que priorizar la calidad de las sentencias y cumplimiento de plazos como la tarea principal del magistrado. Antes que digan cuántos títulos o cuánto sabe o qué bien habla un juez, es preferible que digan qué bien piensa, qué acertada su resolución, qué diligente su trabajo. Eso es lealtad institucional, eso es compromiso con nuestra sociedad”. (Mendoza Ramírez, 2014).

En el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

Es así, que en el marco de ejecución de la línea de investigación referida, cada estudiante, en concordancia con otros lineamientos internos, elaboran proyectos e informes de investigación, cuyos resultados tienen como base documental un expediente judicial, tomando como objeto de estudio a las sentencias emitidas en un proceso judicial específico; el propósito es, determinar su calidad ceñida a las exigencias de forma; asegurando de esta manera, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma (Pásara, Justicia Viva: "Tres Claves de la Justicia en el Perú", 2010), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, perteneciente a la Sala Mixta Transitoria del Distrito Judicial de Ventanilla, que comprende un proceso sobre Nulidad de Despido; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró improcedente la demanda; sin embargo al haber sido apelada se elevó en consulta, como dispone la ley en estos casos, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió declarar fundado el recurso de casación, en consecuencia nula la sentencia de primera instancia.

En términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde el inicio de la demanda que inicio, el 17 de enero del 2011, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue el 06 de agosto del 2014, transcurrió 03 años, 07 meses y 20 días.

Por estas razones, se formuló el siguiente problema de investigación:

1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre

nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del distrito judicial de Ventanilla– Lima; 2018?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. *Objetivo general.*

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del distrito judicial de Ventanilla– Lima; 2018

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

1.3.2. *Objetivos específicos*

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

1.3.2.2. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

1.3.2.3. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

1.3.2.5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

1.3.6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

1.4. Justificación de la investigación

Las evidencias existentes tanto en el ámbito internacional y nacional, muestran que existe insatisfacción de los ciudadanos, dada la situación crítica por la que atraviesa la administración de justicia, lo cual se traduce en una falta de

confianza social, por lo que se justifica la realización del presente trabajo de investigación, lo cual contribuirá a mejorar la calidad de las sentencias en el ámbito judicial, que por ende se traducirá en la disminución de la insatisfacción de la población y en la mejora de la confianza social.

Considerando que la justicia, es un componente importante en el orden socio económico de las naciones y dada la complejidad de la problemática existente en la administración de justicia lo cual afecta al Estado, es necesario que a corto plazo se implemente acciones orientadas a contribuir a mejorar la calidad de las sentencias, plasmando iniciativas que conlleven al cambio de actitud en el ámbito judicial, por lo que considero de gran utilidad y aporte los resultados del presente trabajo, pues no sólo facilitarán información sobre la problemática, sino que permitirán tomar decisiones e implementar estrategias para el cambio de actitud que permitan mejorar dicha situación.

Los resultados obtenidos y las acciones a implementar, serán más útiles si tienen aplicación inmediata se necesita de ellos su compromiso y participación al servicio del Estado y la población

En este contexto, es fundamental sensibilizar a los jueces, para que emitan resoluciones basadas en los hechos y las normas; así como para concientizarlos y garantizar su compromiso; su capacitación actualizada en temas fundamentales abarcando aspectos técnicos, normativos, éticos y legales; trato equitativo a todas las personas; etc.; lo que permitirá una mejora de la calidad de las sentencias facilitando la comunicación entre el justiciable y el Estado.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

En Chile, en el año 2003, la abogada Daniela Accatino S., investigó: “*La Fundamentación de las Sentencias ¿Un rasgo distintivo de la Judicatura Moderna?*”, en dicho estudio expresa que el deber de los jueces de fundar sus sentencias no ha sido siempre un rasgo distintivo de su posición institucional. Explora la genealogía de esa exigencia con la finalidad de precisar sus vínculos con la modernización del derecho y la política. Para ello considera tres momentos de ese proceso -sus comienzos en torno al siglo XII, el antiguo régimen y el paso de los Estados absolutos a los Estados liberales-, observando qué factores constituyen en cada uno alicientes para su imposición o para su rechazo.

Especial importancia en la explicación de la presencia o ausencia de motivos en las sentencias se atribuye al tipo de técnica decisoria a que recurra el juicio judicial, a la concepción dominante sobre el fundamento de la autoridad del juez, a las circunstancias concretas en que en cada Estado se desarrollaron las políticas de centralización del derecho y la judicatura, y a la valoración o no del precedente judicial como criterio de certeza jurídica. CONCLUYENDO que la fundamentación obligatoria y pública de las sentencias presenta vínculos significativos con diversos ingredientes de la modernidad jurídica y política, que no orientan necesariamente el sentido y la función de esa institución en una misma dirección.

Sin la racionalización que supuso el abandono de los mecanismos irracionales de prueba y la configuración de la sentencia como decisión deliberada y fundada en un saber relativo a las pruebas y al derecho, la exigencia de motivación era inconcebible. Tras ese paso, característico de los albores de la modernidad, la suerte de la institución dependió de distintos factores que presionaron a favor o en contra de la expresión por el juez de esos fundamentos que se suponían tras toda decisión judicial.

Uno de esos factores está constituido por las ideas dominantes sobre el fundamento de la autoridad judicial y sus expresiones institucionales. Mientras esa autoridad fue presupuesta y su fundamento fue reputado sacro e indiscutible por el público profano, no tenía sentido exigir del juez una justificación pública de su ejercicio. Sólo con el avance del proceso de secularización –el paso de la dominación

tradicional a la dominación legal- racional del que habla Max Weber– y con la afirmación de un fundamento públicamente controlable para la autoridad del juez, la motivación de las sentencias puede adquirir el sentido de un ejercicio de justificación a través del cual el juez busca ganar argumentativamente autoridad frente a las partes y al público, un significado de la exigencia de motivación que siguiendo a Taruffo podemos denominar extraprocesal. Esta ánima de la motivación como justificación pública del ejercicio de la autoridad del juez marca la distancia entre su institucionalización definitiva en los Estados liberales que reciben la influencia de la ideología revolucionaria francesa y la vigencia de exigencias de motivación durante el antiguo régimen. Estas últimas dan cuenta de otra faceta moderna de la institución, ligada a las políticas de centralización y burocratización que marcaron el avance del absolutismo, que vieron en la imposición de exigencias de fundamentación una herramienta funcional al establecimiento de mecanismos de control oficiales sobre la decisión del juez, que tendieron a sustituir a los controles subjetivos dirigidos a su comportamiento.

En sentido moderno de la motivación de las sentencias está ligado entonces a lo que, siguiendo de nuevo a Taruffo, podemos llamar su función endoprocesal. Por último, la historia de la fundamentación de las sentencias muestra que la presencia y la publicidad de los motivos fue estimulada por el desarrollo de prácticas de respeto a los precedentes judiciales, como ocurrió particularmente en los sistemas jurídicos de tradición anglosajona. Desde esta perspectiva la motivación pública de las sentencias adquiere el sentido de expresar un compromiso con las razones generales que fundan una decisión particular y cumple una función instrumental a la certeza y la previsibilidad del derecho, valores ligados a la tutela de la autonomía individual y característica de la cultura política y jurídica de la modernidad. (Accatino Scagliotti, 2003)

En Chile, en el año 2006, el abogado González Castillo Joel, en su estudio “*La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*”, investigó el sistema de la sana crítica considerando el enfoque doctrinal, jurisprudencial y legislativo y en especial su vinculación con el deber de los tribunales de fundamentar o motivar adecuadamente sus sentencias. (González Castillo, 2006).

En España, en el año 2009, Antonio V. Sempere Navarro, en su publicación

“La Cantinela de los 45 Días de Indemnización”, en el que aborda el tema del abuso del despido disciplinario sin causa, debatiendo sobre el despido y su indemnización, se expresa en relación al contenido de la Declaración realizada por la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo (ALJT) titulada “Frente a los despidos de trabajadores en la crisis global”. La Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo, no puede arrogarse la representación de la judicatura de esos Países, pero sí posee una influencia nada desdeñable, de modo que sus Declaraciones tienen cierto eco. Ha manifestado su crítica opinión sobre la respuesta de los Estados ante la crisis: salvan a las grandes empresas y al sistema financiero, “con una notable indiferencia comparativa por los efectos de la crisis sobre los trabajadores”. Según la OIT solamente el 9,2% de los recursos de los planes de rescate aplicados en 40 países del mundo, incluyendo a todos los miembros del G20, se destinarán a promover el empleo, mientras que los gastos en medidas de política social representan apenas el 1,8%.

En ese contexto de acelerada pérdida de empleos crece “la probabilidad de que sean despedidos trabajadores como represalia ante el reclamo de sus derechos o al ejercicio de la libertad sindical, o por otros motivos discriminatorios”. El despido sin causa, entiende esta Asociación, “es una forma de violencia del poder privado que expropia ilícitamente el trabajo”, vulnerando el derecho fundamental al trabajo, inherente a la dignidad humana. Todos los poderes del Estado, incluido el judicial, deben procurar que el despido discriminatorio quede por completo sin efectos, descartando la mera condena al abono de indemnizaciones. La posibilidad de demandar la nulidad y la reinstalación se funda además en el hecho de que el despido de un trabajador como represalia ante el reclamo de sus derechos o al ejercicio de la libertad sindical, o por otros motivos discriminatorios, no sólo perjudica al despido sino también a los trabajadores comprendidos en el ámbito de la empresa o de la acción colectiva desplegada por aquél, quienes perciben objetivamente la amenaza de sufrir una represalia similar si ejercen aquellos derechos.

Es claro que la reclamación de la ALJT sobre las consecuencias del despido discriminatorio se encuentra plenamente asumida por Leyes y Jurisprudencia desde que el Tribunal Constitucional acogiera la figura de la nulidad por vulneración de derechos fundamentales y exigiera la reposición del trabajador. Además, en nuestros

días nadie duda que es compatible la readmisión (con salarios de tramitación) y la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. De modo confuso, la Declaración de la ALJT apunta hacia el carácter discriminatorio del despido sin causa. Se trata de una pretensión a veces formulada también entre nosotros, entendiendo que cuando la empresa prescinde de uno de sus trabajadores por su sola voluntad ya está incurriendo en discriminación. Se comprende el deseo de censurar las decisiones empresariales ilícitas, pero no puede aceptarse una concepción tan amplia de lo que suponga la discriminación como para colocar bajo su férula protectora cualquier comportamiento ilícito o fraudulento. El concepto jurídico de discriminación posee unos presupuestos y requisitos que no pueden ignorarse, para ceder ante acepciones coloquiales o sociológicas.

Con mayor atención a las categorías conceptuales y al entramado normativo de España, hay quienes postulan la nulidad del despido sin causa, por entender que se está vulnerando el derecho constitucional al trabajo. Hasta la fecha ninguno de los grandes Tribunales (Europeo de Derechos Humanos, de Justicia de las Comunidades Europeas, Constitucional, Supremo) ha acogido esa tesis, aunque sí posee brillantes defensas doctrinales. Parece claro que enfrenta tanto con la letra de los textos legales cuanto con la evidencia de que la libertad de empresa (de la que cuelga el derecho a dimensionar su tamaño humano) está situada en el mismo plano de protección constitucional que el derecho al trabajo. Se trata de una cuestión incómoda, generalmente evitada con perífrasis y que de cuándo en cuándo reaparece pese a que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, sí que la ha abordado frontalmente en varias ocasiones, manifestando que esa decisión extintiva debe calificarse como despido improcedente. Un generoso entendimiento del derecho a la tutela judicial efectiva (este sí, derecho fundamental) es el que a veces lleva a sostener su vulneración cuando el órgano judicial no califica el despido arbitrario como contrario a la dignidad y libertad de las personas, así como a su derecho a trabajar. Aunque se trata de una hábil argumentación, viene entendiéndose que la tutela judicial comienza por aplicar las Leyes con arreglo a lo por ellas establecido, mientras no sean declaradas inconstitucionales.

En lugar de descalificar la crítica Declaración de la ALJT con fáciles alusiones al elevado nivel de informalidad (incumplimiento de las leyes laborales,

por tanto) de las sociedades donde se pretende aplicar, más vale realizar un ejercicio de sinceridad y poner las cartas boca arriba. Hic et nunc los despidos sin causa pero que no vulneran derechos fundamentales se consideran improcedentes y se resuelven con el abono de una indemnización tasada; variar ese estado de cosas requiere una reforma normativa o un enfoque interpretativo emanado de órgano capaz de vincular al Tribunal Supremo. (Sempere Navarro, 2009).

(Ciudad Reynaud, 2011), en su publicación *“La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana”*, Organización Internacional del Trabajo (OIT), muestra un espacio de reflexión sobre el estado de la administración de justicia en América Central, Panamá y República Dominicana, con el objeto de identificar su situación actual, sus principales problemas y posibles soluciones, dentro del contexto del papel que la justicia laboral puede aportar para alcanzar condiciones de trabajo decentes, que contribuyan a la consolidación de la democracia, la gobernabilidad de los países y a la convivencia social en paz. En una primera parte aborda el tema de la relación entre justicia laboral y trabajo decente, destacando la importancia del cumplimiento de la normativa laboral para su consecución y haciendo énfasis en que la justicia laboral es uno de sus componentes esenciales. Seguidamente, a partir de algunos de los principales problemas de la administración de justicia laboral en la subregión, efectúa una aproximación conceptual de las instituciones procesales en cuestión y realiza una valoración comparada de los distintos países sobre la base de la información que se proporciona en los informes nacionales.

En la segunda parte, con la colaboración de distintos especialistas, se presenta la situación de la justicia laboral en cada uno de los países de la subregión, abordando el contexto del sistema de administración de justicia laboral, su estructura institucional y organización, los mecanismos de solución de conflictos, la competencia y características del proceso judicial laboral, así como sus principales problemas y posibles soluciones. Esta publicación pretende contribuir al análisis y perfeccionamiento de la justicia laboral y especialmente de sus sistemas procesales.

Planteando las siguientes conclusiones: 1) Una visión general demuestra el fortalecimiento de la justicia laboral dominicana, sin que ello implique a dos décadas de promulgación del código de trabajo que sea necesario profundizar en los

resultados positivos y corregir las deficiencias. 2) Es preciso reflexionar y llamar la atención sobre la conciliación judicial, el papel de los vocales como auxiliares de la justicia, el acceso a la prueba y el carácter restricto de la misma en la legislación actual, así como la falta de protección y la cantidad de causas de exclusión de los testigos. 3) Sería saludable una sala social en reconocimiento a la labor realizada por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, no sólo por el alto nivel de respuesta en la solución de los casos sometidos, sino que serviría de fortalecimiento a la justicia laboral dominicana. 4) La justicia debe avanzar a una aplicación más profunda y definida de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ya que esta ha servido para solucionar casos de capital importancia en la jurisprudencia dominicana que han cambiado el rumbo de la práctica judicial, que van desde la protección a los trabajadores no nacionales, hasta la protección de los trabajadores en la seguridad social.

En Guatemala, el año 2012, Julio César Cerdón Aguilar, en su estudio: *“Motivación Judicial: Exigencia Constitucional”*, expresa que: La motivación de las resoluciones judiciales constituye un elemento imprescindible del derecho a la tutela judicial efectiva. Esta exigencia, común a todo pronunciamiento emanado de los tribunales de justicia, forma parte del referido derecho fundamental en su vertiente de derecho, valga la redundancia, a que se dicte una resolución “fundada en Derecho”. La motivación de las resoluciones judiciales se apoya en la necesidad de que el tribunal haga públicas las razones que le han conducido a fallar en uno u otro sentido, demostrando así que su decisión no es producto de la arbitrariedad, sino del correcto ejercicio de la función jurisdiccional que le ha sido encomendada, es decir, dirimiendo la controversia sometida a su conocimiento, precisamente, en aplicación del Derecho.

Por medio de la motivación de la resolución, el juez da a conocer las razones que le han determinado a tomar su decisión, cualquiera que esta sea, permitiendo a las partes apreciar tales fundamentos y, a la vez, posibilitando el ulterior control por los tribunales superiores. Así, el deber de motivar las resoluciones judiciales persigue los fines específicos siguientes: a) garantizar la posibilidad de control del fallo por los tribunales superiores, incluida la propia jurisdicción constitucional por vía del amparo; b) lograr la convicción de las partes en el proceso sobre la “justicia y

corrección” de aquella decisión judicial que afecte los derechos del ciudadano; y c) mostrar el esfuerzo realizado por el juzgador para garantizar una resolución carente de arbitrariedad. En orden a estos fines, esa exigencia de motivación, en términos generales, no demanda una determinada extensión o un pormenorizado y exhaustivo razonamiento, sino que se entenderá satisfecha si el tribunal da a conocer los criterios jurídicos esenciales de la decisión y su enlace con el sistema de fuentes.

En el caso guatemalteco, si bien el deber de motivación no está reconocido expresamente en la Constitución Política de la República –como sí sucede, por ejemplo, en España y Colombia–, su exigencia deriva, como se ha indicado, del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, aunado a que la legislación ordinaria, en el Código Procesal Penal, se ha encargado de plasmarlo como requisito para la validez de las resoluciones judiciales. Como corolario, la motivación de las resoluciones judiciales es el instrumento al alcance de las partes procesales –y de la sociedad en general – para verificar el fundamento racional, ajeno a toda arbitrariedad, de la decisión asumida. Es así como el deber de motivación configura una verdadera exigencia de orden constitucional que todos los jueces, cualquiera que sea su categoría o competencia, habrán de satisfacer a efecto de posibilitar la apreciación de las razones que le han impulsado a dictar su fallo, haciendo factible, a la postre, la labor de control que pueda instarse por vía de las impugnaciones que procedan. (Cordón Aguilar, 2012).

En Ecuador, en el año 2013, Basabe Serrano Santiago, en su estudio: *“Analizando la calidad de las decisiones judiciales en América Latina: evidencia empírica de 13 Cortes Supremas de la región”*, describe y explica las variaciones en cuanto a calidad de las decisiones judiciales de 191 jueces supremos de 13 países de América Latina. Basado en encuestas de opinión realizadas a expertos, propone un índice en el que la calidad de las decisiones judiciales se evalúa en función de la aplicación e interpretación de textos legales, doctrina jurídica y precedentes jurisprudenciales, a los casos específicos que los jueces supremos tienen que resolver. Recurriendo a un modelo de regresión lineal (OLS), se constata que la independencia judicial externa y la corrupción existente en el país son las variables que mejor explican que unos jueces supremos dicten decisiones judiciales de mayor calidad que otros. Aunque la experiencia docente y la formación académica de los

jueces también son variables importantes, su peso específico es inferior al de las dos variables previamente indicadas. Contrariamente a lo que se suele creer, los salarios y la experiencia previa de los jueces dentro del Poder Judicial no influyen en la calidad de las decisiones asumidas en las cortes supremas.

En este estudio se tuvo las siguientes conclusiones: Para el abordaje de la calidad de las decisiones judiciales asumidas por los jueces de Corte Suprema de 13 países de América Latina, incluyen cuatro indicadores orientados a observar la técnica jurídica contenida en las decisiones judiciales (aplicación del texto legal, interpretación del texto legal, aplicación de doctrina jurídica; y, aplicación de precedentes jurisprudenciales). Recurriendo a encuestas a expertos en temas judiciales, se ofreció un ranking tanto de jueces como de cortes supremas en función de la calidad de las decisiones judiciales. En ambas dimensiones, Colombia y Costa Rica son los países que obtienen los mejores resultados mientras que Ecuador presenta la Corte Suprema con decisiones judiciales de más baja calidad entre toda la muestra. Chile y sobre todo Uruguay, contra intuitivamente, son países en los que la calidad de las decisiones judiciales de sus jueces supremos ha recibido una calificación relativamente baja, a diferencia de las elevadas puntuaciones que se atribuye a estos países en otros índices.

Basado en un modelo de regresión lineal orientada a identificar los factores que explicarían por qué unos jueces supremos dictan decisiones judiciales de mayor calidad que otros. Acorde a los resultados estadísticos, tanto el grado de independencia judicial como el de corrupción de los países constituyen las variables que de mejor forma explican las diferencias en cuanto a calidad de las decisiones judiciales en América Latina. Aunque existe una amplia lista de trabajos en los que se observan las relaciones entre estas dos variables y otras dimensiones de la vida política y social, este estudio ha evidenciado que adicionalmente a los efectos perniciosos ya conocidos, la ausencia relativa de independencia judicial y los altos niveles de corrupción afectan también a la calidad de las decisiones asumidas por los jueces. Se pone en evidencia que la formación académica y la experiencia docente de los jueces explican las diferencias en cuanto a calidad de las decisiones judiciales. No obstante, la capacidad predictiva de estas variables es bastante menor que la atribuida por el modelo tanto a la independencia judicial como a la corrupción del

país.

El modelo ha demostrado también que los años de experiencia previa dentro de la judicatura de los jueces supremos no influyen en la calidad de sus decisiones. La ausencia de relación entre la calidad de las decisiones judiciales y los salarios de los jueces es otro hallazgo importante que ofrece el estudio y que no deja de ser contra intuitivo, sobre todo para los diseñadores de política pública que asumen que dicha variable por sí misma es decisiva para explicar los rendimientos del Poder Judicial. La ponencia expuesta deja muchas aristas para futuras agendas de investigación. La primera tiene que ver con una medición más refinada de la variable calidad de las decisiones judiciales. Aunque la recurrencia a la opinión de expertos es válida y se la usa en otro tipo de investigaciones, es necesario agregar un componente más objetivo que podría ser el análisis de las decisiones judiciales per se, acorde a los cuatro indicadores que aquí se proponen.

Un índice que resulte de la media de las percepciones de los expertos y de la valoración de algunos casos seleccionados al azar daría cuenta de una medición más contundente de la calidad de las decisiones judiciales. Adicionalmente, incluir más países y otras variables relacionadas con la profesionalización de los jueces, la influencia del diseño institucional y del entorno político, económico y social, podrían apoyar a la generación de un modelo más comprensivo de la realidad. Finalmente, aunque la identificación de las variables que influyen sobre la calidad de las decisiones judiciales es de importancia para mejorar los rendimientos del Poder Judicial, hay una arista adicional con implicaciones políticas y sociales aún más trascendentes. Esta dimensión tiene que ver con el análisis de los efectos que generan diferentes grados de calidad de las decisiones judiciales sobre la ciudadanía y el desarrollo del Derecho.

En efecto, el estudio de cómo la presencia de una Corte Suprema caracterizada por decisiones de baja o alta calidad -como la ecuatoriana o la colombiana, respectivamente- incide sobre la cotidianeidad de las personas o sobre el debate jurídico-político de un país son espacios de investigación que podrían evidenciar de forma más clara por qué los desempeños del Poder Judicial son importantes para la ciudadanía en general. Por tanto, asumir a la calidad de las decisiones judiciales como variable explicativa, abriría un campo de análisis fértil

que vincularía el campo de las políticas judiciales a otras esferas de discusión política y social. (Basabe Serrano, 2013).

En Perú, (Ticona Postigo, 2005.) en su estudio *“La Motivación como Sustento de la Sentencia Objetiva y Materialmente Justa”*, arriba a las siguientes conclusiones: 1) En el desempeño de la función jurisdiccional, el Juez tiene el deber fundamental de dictar una sentencia objetiva y materialmente justa, para concretar el valor justicia en el caso sub júdice realizar los fines del proceso (fines concreto y abstracto), consolidar el Estado Social y Democrático de Derecho y reafirmar su auténtica y cabal legitimación de ejercicio. 2) Al resolver un caso concreto el Juez puede encontrarse ante más de una solución razonable, es decir, una solución social y moralmente aceptable; sin embargo, en la hipótesis de tener más de una solución a la vista, el Juez tiene el deber de tomar la decisión justa, dejando de lado las decisiones puramente razonables. 3) La decisión objetiva y materialmente justa, creemos que tiene tres elementos: a) el juez, predeterminado por la ley, b) la motivación razonada y suficiente, c) el contenido de justicia de la decisión. El debido proceso formal o procesal, que debe cumplirse y observarse en el curso del proceso, sólo constituye un presupuesto de la decisión justa pero no un elemento.

4) La motivación tiene dos expresiones para los efectos de la decisión jurisdiccional: a) motivación psicológica, en el marco de las causas explicativas de la decisión y en el contexto de descubrimiento; y b) la motivación jurídica, como razones justificativas de la decisión del Juez. Dentro de la motivación jurídica debe comprenderse como dos componentes principales a la motivación sobre los hechos, en donde el Juez establece la verdad jurídica objetiva; y la motivación sobre el derecho, en cuyo ámbito el Juez establece la voluntad objetiva de la norma. 5) La decisión judicial debe concretar el valor justicia en el caso sub júdice, y para ello se requiere que el Juez que la emita sea el predeterminado por ley, con una motivación razonada y suficiente, en donde establezca la verdad jurídica objetiva y la voluntad objetiva de la norma.

Finalmente, no debemos olvidar las reflexiones del Profesor de la Universidad de Milán, Francisco Carnelutti, al referirse a la labor de los Jueces: "No os dejéis ante todo seducir por el mito del legislador. Más bien pensad en el Juez que es verdaderamente la figura central del Derecho. Un ordenamiento jurídico puede

concebir sin ley pero nunca sin Juez (...) Es bastante más preferible para un pueblo tener malas leyes con buenos jueces que malos jueces con buenas leyes”.

En Perú, el año 2012, Franciskovic I. Beatriz y Torres A. Carlos A., en su estudio “*La Sentencia Arbitraria por Falta de Motivación en los Hechos y el Derecho*”, aborda el tema desde un método inductivo, considerando los pasos necesarios y previos que se tiene que conocer para emitir una sentencia debida y motivada.

Conclusiones: 1) La argumentación jurídica permite obtener decisiones correctas a través de la razón. En el proceso lo hacen todos los sujetos involucrados. Nos interesa sólo la argumentación que realiza el órgano jurisdiccional. 2) El requisito para una decisión jurisdiccional, es la motivación, que constituye una exigencia Constitucional importante para evitar la expedición de sentencias arbitrarias, y es una justificación racional, no arbitraria. 3) La motivación de una decisión jurisdiccional implica una justificación o racionalización del elemento jurídico y fáctico en la sentencia. 4) El elemento jurídico ha sido ampliamente estudiado por el Derecho, no tanto el elemento fáctico. En la justificación del elemento fáctico se hace referencia a la prueba judicial, a su debida valoración bajo ciertas reglas racionales, principios lógicos, máximas de experiencia, etc. que puedan controlarse posteriormente. 5) Para justificar una decisión jurisdiccional intervienen muchos factores: valorativos, lingüísticos, éticos, empíricos. 6) Los fallos que son arbitrarios son: aquellos errados en su juicio lógico, aquellos con motivación irracional del derecho, aquellos con motivación irracional de los hechos y aquellos incongruentes. El derecho es una ciencia racional, y la motivación también; no considera errores en la retórica como causal de arbitrariedad. 7) Se rescata la importancia de la prueba, y de una correcta valoración de la misma. (Franciskovic Ingunza, Beatriz A.; Torres Angulo, Carlos Alberto., 2012).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio.

La jurisdicción y la competencia

2.2.1.1. La jurisdicción.

2.2.1.1.1. Conceptos.

Para Giuseppe Chiovenda, el concepto de jurisdicción es: “la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la Ley, mediante la substitución de órganos públicos (jueces) a la actividad de los particulares o de otros órganos públicos, afirmando la existencia de la voluntad de la Ley u ordenando su ejecución”. (Altamirano Lozada, Brenda B.; Gallardo Abanto, Carlos A.; Pisfil Casas, Stalin E., 2012). (Márquez, 2010). (Quisbert, 2012)

Para Francisco Carnelutti: jurisdicción “es la actividad desarrollada para obtener la justa composición de la Litis”. (Altamirano Lozada, Brenda B.; Gallardo Abanto, Carlos A.; Pisfil Casas, Stalin E., 2012).

Para Maturana, el término jurisdicción es: Poder deber del Estado, radicado exclusivamente en los tribunales establecidos en la ley, para que éstos dentro de sus atribuciones y como órganos imparciales, por medio de un debido proceso, iniciado generalmente a requerimiento de parte y a desarrollarse según las normas de un racional y justo procedimiento, resuelvan con eficacia de cosa juzgada y eventual posibilidad de ejecución, los conflictos de intereses de relevancia jurídica que se promuevan en el orden temporal y dentro del territorio de la República”. (Altamirano Lozada, Brenda B.; Gallardo Abanto, Carlos A.; Pisfil Casas, Stalin E., 2012). (Saavedra, 2013).

Según Guillermo Cabanellas de Torres, Jurisdicción es: Genéricamente autoridad, potestad, dominio, poder. Poder para gobernar y para aplicar las leyes. Aplicar o declarar el derecho. “Refiere que en definitiva, es una categoría generalizada en los sistemas jurídicos, reservada para denominar al acto de administrar justicia, atribuida únicamente al Estado; porque la justicia por mano propia está abolida”. (Cabanellas de Torres, Recuperado 2015.)

2.2.1.1.2. Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.

Pedro Bautista Tomás, refiere que los principios son como directivas o líneas de matrices, dentro de las cuales se desarrollan las instituciones del Proceso, por los principios cada institución procesal se vincula a la realidad social en la que actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación. (Bautista Tomás, 2007).

Basado en este autor, se tiene los siguientes principios:

A. El principio de la Cosa Juzgada. En sentido estricto implica el

impedimento a las partes en conflicto a que reviva el mismo proceso. En consecuencia, una sentencia tiene efectos de cosa juzgada cuando obtiene fuerza obligatoria y no es posible actuar contra ella ningún medio impugnatorio o porque los términos para interponer estos recursos han caducado.

Tiene como requisitos:

a. Que el proceso fenecido haya ocurrido entre las mismas partes. Por lo tanto, no hay cosa juzgada, si debiendo dos personas distintas unas obligaciones al acreedor éste siguió el juicio sólo contra uno de ellos. Sea cual fuere el resultado puede iniciar juicio contra la otra.

b. Que se trate del mismo hecho. Si los hechos son distintos el asunto sometido a jurisdicción es diverso; por lo tanto, no hay nada establecido judicialmente para el segundo.

c. Que se trate de la misma acción. Cuando son las mismas partes y el mismo hecho, pero la acción utilizada es distinta y compatible con la previa puede proceder el juicio y no hay precedente de cosa juzgada.

B. El principio de la pluralidad de instancia. Esta garantía constitucional es fundamental, ha sido recogida por la Constitución peruana, y por la legislación internacional del cual el Perú es parte.

Este principio se evidencia en situaciones donde las decisiones judiciales no resuelven las expectativas de quienes acuden a los órganos jurisdiccionales en busca del reconocimiento de sus derecho; por eso queda habilitada la vía plural, mediante la cual el interesado puede cuestionar una sentencia o un auto dentro del propio organismo que administra justicia.

C. El principio del Derecho de defensa. Este derecho es fundamental en todo ordenamiento jurídico, a través de él se protege una parte medular del debido proceso. Según este principio, las partes en juicio deben estar en la posibilidad jurídica y fáctica de ser debidamente citadas, oídas y vencidas mediante prueba evidente y eficiente, de esta manera quedará garantizado el derecho de defensa.

D. El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales. Es frecuente encontrar, sentencias que no se entienden, ya sea porque no se expone claramente los hechos materia de juzgamiento, o porque no se evalúa su incidencia en el fallo final de los órganos jurisdiccionales.

Las resoluciones judiciales con las características citadas no pueden cumplir las diversas finalidades que tienen dentro del sistema jurídico. Si bien es cierto, que lo más importante es decidir sobre el interés de las partes sometidas a jurisdicción, suele suceder que las partes no reciben la debida información de los jueces sobre las razones que los condujo a tomar una decisión.

Los jueces están constitucionalmente obligados a fundamentar sus resoluciones y sentencias, basadas en los fundamentos de hecho y de derecho. Por ejemplo, en todo mandato judicial de detención, debe estar prolijamente sustentado, porque se va a privar de un derecho fundamental a un ser humano.

Este es un corolario del derecho de defensa y de la instancia plural, ya que la negligencia del juzgador en motivar la resolución no permite que las partes conozcan los fundamentos de hecho y de derecho en que se funda el pronunciamiento, con la consecuente imposibilidad de un recurso efectivo ante el superior en grado. Esta disposición es obligatoria en todas las instancias judiciales, y están exceptuadas sólo decretos (Chanamé, 2009).

2.2.1.2. La competencia.

2.2.1.2.1. Conceptos.

Es la suma de facultades que la ley le otorga al juzgador, para ejercer la jurisdicción en determinado tipo de litigios o conflictos. El juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no la puede ejercer en cualquier tipo de litigio, sino sólo en aquellos para los que está facultado por ley; de ahí que se diga en los que es competente (Couture, 2002).

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el Principio de Legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal. (Poder Judicial, 1993 - Ley Orgánica del Poder Judicial).

La competencia, entonces, es una categoría jurídica, que en la praxis viene a ser el reparto de la facultad de administrar justicia, o mejor dicho es la dosificación de la jurisdicción, está predeterminada por la Ley, y se constituye en un mecanismo garante de los derechos del justiciable, quienes mucho antes de iniciar un proceso judicial conocen el órgano jurisdiccional ante quien formularán la protección de una pretensión.

2.2.1.2.2. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.

En el caso en estudio, que se trata de Nulidad de Despido, la competencia corresponde a la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

El Artículo 35° de la Ley Orgánica del Poder Judicial inciso “4” el cual dice: La Sala de Derecho Constitucional y Social conoce: De los recursos de casación en materia de Derecho Laboral y Agrario cuando la ley expresamente lo señala

La Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, Capítulo I Competencia, artículo 4°, establece la competencia por función; en el inciso 4.1 establece que “La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos: a) Del recurso de casación; b) del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y c) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley”. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.1.3. El proceso.

2.2.1.3.1. Conceptos.

Para Enrique Vescovi, El proceso es el medio adecuado que tiene el Estado para resolver el conflicto reglado por el Derecho Procesal, que establece el orden de los actos (procedimientos) que se deben seguir para una correcta (legal) realización del ejercicio del poder jurisdiccional, puesto en marcha en virtud del poder de acción ejercitado por una de las partes; constituye un haz de situaciones (o relaciones jurídicas), en el que dan diversos derechos, deberes, poderes, obligaciones o cargas. (Vescovi, 1978). (White Ward, 2008).

Monroy Gálvez, refiere que el proceso judicial, “es el conjunto dialectico de actos, ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizadas durante el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios, pero vinculados intrínsecamente por fines privados y públicos”. (Martel Chang, 2002).

2.2.1.3.2. Funciones.

A. Interés individual e interés social en el proceso. El proceso, es necesariamente teleológica, porque su existencia sólo se explica por su fin, que es

dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción. Esto significa que el proceso por el proceso no existe.

Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción.

En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

B. Función pública del proceso. En este sentido, el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho; porque a través del proceso el derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales.

C. Función privada del proceso. Es el instrumento que tiene todo individuo en conflicto para lograr una solución del estado, al cual debe acudir como alternativa final, si es que no ha logrado resolverlo auto compositivamente.

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, entonces los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que en ocasiones concluye con una sentencia.

2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional.

Las constituciones del siglo XX consideran, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora.

Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes indican:

Art. 8°. Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos

fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley.

10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

El Estado debe crear un mecanismo, un medio, un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales y la existencia del proceso en un Estado Moderno.

2.2.1.5. El debido proceso formal.

2.2.1.5.1. Nociones.

Para Víctor Ticona Postigo, el debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona, “que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento parcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente, pues, el Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional –cuando se ejercitan los derechos de acción y contradicción— sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial y justo”. El debido proceso será “aquel proceso que reúna las garantías ineludibles para que la tutela jurisdiccional sea efectiva”. (Ticona Postigo, 1999). (Urtecho Navarro, 2003). (Ticona Postigo, 1996).

Ticona, señala que “Los principios que informan el debido proceso serían: a) juez natural, b) defensa en un proceso, c) duración del proceso, d) motivación de las resoluciones, e) pluralidad de la instancia”. (Díaz Mori, 2013).

Para Reynaldo Bustamante Alarcón, el debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso, es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente. Es un derecho complejo de carácter procesal, porque está conformada por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho, inclusive el Estado, que pretenda hacer uso abusivo de éstos.

(Bustamante Alarcón, 2001).

Para Devis Echandía, el concepto del debido proceso implica las siguientes condiciones: i) dotar al juez para hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, protegiendo al débil que siempre es el más pobre, ii) intermediación del Juez sobre el material probatorio y sobre los sujetos del proceso, iii) aceleración del proceso, dentro del sistema parcial de la escritura, iv) carácter dispositivo del proceso en cuanto a su iniciación y a la libertad para concluirlo por transacción o desistimiento, si las partes son incapaces mediante licencia previa, v) carácter inquisitivo en materia de pruebas, vi) valoración de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y mediante una adecuada motivación, vii) combinación del impulso del juez de oficio y del secretario, una vez iniciado el proceso con la perención por incumplimiento de la carga de las partes de promover su trámite si aquellos no cumplen oficiosamente, viii) responsabilidad civil de los jueces, partes y apoderados por sus acciones en el proceso, ix) amplias facultades al Juez para prevenir y sancionar el fraude procesal con el proceso y en el proceso y todo acto de deslealtad o mala fe de las partes, los apoderados y los terceros, x) simplificación de los procesos especiales innecesarios, xi) el principio de las dos instancias como regla general, y xii) gratuidad de la justicia civil. (Torres Manrique, 2010).

Para Alberto Suárez Sánchez, el debido proceso formal, “es la sumatoria de actos preclusivos y coordinados, cumplidos por el funcionario competente, en la oportunidad y el lugar debidos, con las formalidades legales”; consiste en que nadie puede ser juzgado sino de conformidad con la ritualidad previamente establecida, para que se cumpla aquel axioma de que nadie puede ser condenado, sin antes haber sido oído y vencido en juicio con la plenitud de las formalidades legales. Implica la existencia previa de los procedimientos de investigación y de juzgamiento a los que deben ser sometidos los imputados y mediante los cuales se fijan las competencias, las formas y ritos que han de presidir la realización de toda actuación penal. (Suárez Sánchez, 2001). (Prieto Monroy, 2003).

2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso.

Ticona refiere que el debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso agrario, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; y aún, cuando no existe criterios

uniformes respecto de los elementos, las posiciones convergen en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho. Para ello es esencial que la persona sea debidamente notificada al inicio de alguna pretensión que afecte la esfera de sus intereses jurídicos, por lo que resulta trascendente que exista un sistema de notificaciones que satisfaga dicho requisito. (Ticona Postigo, 1996).

Los elementos del debido proceso formal a considerar son:

A. Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.

Las libertades serían inútiles sino se les puede reivindicar y defender en proceso; si el individuo no encuentra ante sí jueces independientes, responsables y capaces.

El Juez será independiente si actúa al margen de cualquier influencia o intromisión y aún la presión de los poderes públicos o de grupos o individuos.

El Juez debe ser responsable, porque su actuación tiene niveles de responsabilidad y, si actúa arbitrariamente puede, sobrevenir responsabilidades penales, civiles y aún administrativas. El freno a la libertad es la responsabilidad, de ahí que existan denuncias por responsabilidad funcional de los jueces.

El Juez será competente en la medida que ejerce la función jurisdiccional en la forma establecida en la Constitución y las leyes, de acuerdo a las reglas de la competencia y lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. (Gaceta Jurídica, 2005).

B. Emplazamiento válido. Al respecto, que se debe materializar en virtud de lo dispuesto en La Constitución Comentada, referida al derecho de defensa, en consecuencia, cómo ejercer si no hay un emplazamiento válido. El sistema legal, especialmente, la norma procesal debe asegurar que los justiciables tomen conocimiento de su causa. (Chanamé Orbe, 2009).

En este orden, las notificaciones en cualquiera de sus formas indicadas en la ley, deben permitir el ejercicio del derecho a la defensa, la omisión de estos parámetros implica la nulidad del acto procesal, que necesariamente el Juez debe declarar a efectos de salvaguardar la validez del proceso.

C. Derecho a ser oído o derecho a audiencia. La garantía no concluye con un emplazamiento válido; es decir no es suficiente comunicar a los justiciables que están comprendidos en una causa; sino que además posibilitarles un mínimo de oportunidades de ser escuchados. Que los Jueces tomen conocimiento de sus razones, que lo expongan ante ellos, sea por medio escrito o verbal.

Nadie podrá ser condenado sin ser previamente escuchado o por lo menos sin haberse dado la posibilidad concreta y objetiva de exponer sus razones.

D. Derecho a tener oportunidad probatoria. Los medios probatorios producen convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia; de modo que privar de este derecho a un justiciable implica afectar el debido proceso.

Las normas procesales regulan la oportunidad y la idoneidad de los medios probatorios. El criterio fundamental es que toda prueba sirva para esclarecer los hechos en discusión y permitan formar convicción para obtener una sentencia justa.

E. Derecho a la defensa y asistencia de letrado. Este es un derecho que también forma parte del debido proceso; es decir la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros. (Monroy Galvez, 2010).

Esta descripción concuerda con la prescripción del artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil: que establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, pero en todo caso con sujeción a un debido proceso (Texto Unico Ordenado Del Código Procesal Civil, 2008).

2.2.1.6. El proceso laboral.

2.2.1.6.1. Definición.

El proceso laboral es la institución jurídica creada por el ordenamiento para la solución judicial de los conflictos planteados en la llamada “rama social” del Derecho. A través del Proceso Laboral los jueces y Tribunales del Orden Social de la Jurisdicción integrantes del Poder Judicial juzgan y ejecutan lo juzgado. (Anacleto Guerrero, 2015).

Gonzalo Diéguez, señala: “Se entiende por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo

independiente, tal y como éste se consideró en su lugar”. (Diéguez, 1995).

Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, señala: “El proceso laboral queda así definitivamente diseñado como la “garantía de efectividad” de los derechos materiales reconocidos por el derecho del trabajo y por el derecho de la seguridad social como un instrumento para la promoción, propulsión y actuación del derecho del trabajo”. (Sagardoy Bengoechea, 1997).

Francisco Rojas Rodríguez, refiere: Se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (Rojas Rodríguez, 2014)

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo son conceptos generales y esenciales sobre los que se organiza el proceso laboral y que sirven de fundamento al legislador para la creación de las normas procesales de trabajo, así como de orientación a los operadores jurídicos para la interpretación y aplicación de las mismas. (Arévalo Vela, 2011).

Son muchos los principios del Derecho Procesal, pero se menciona prioritariamente algunos, según se observa en el artículo I de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, que textualmente indica: El proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. (Anacleto Guerrero, 2015). (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010).

A. Principio de Inmediación: Por inmediación se entiende en general la “directa relación entre juzgador y partes”. Este principio destaca la necesidad de que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de las pruebas de las que saca su convencimiento y haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos, y no en referencias ajenas. Conduce obligatoriamente al protagonismo del juzgador en el proceso y la imposibilidad de su sustitución por otro, buscando que dirija personalmente las

diligencias más importantes del proceso; que le permitan conocer la realidad de los hechos y que se percate del comportamiento y sinceridad con el que actúan las partes y terceros. (Anacleto Guerrero, 2015). (Romero Montes, 2012).

Para Omar Toledo Toribio, la intermediación implica que el juzgador deberá tomar contacto directo e inmediato con los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. En este sentido, conforme a éste principio, las audiencias y la actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegable bajo sanción de nulidad. (Sagardoy Bengoechea, 1997). (Toledo Toribio, 2011). (Arévalo Vela, 2011).

B. Principio de Oralidad: En el procedimiento laboral predomina la oralidad sobre la escritura, lo que significa que “la resolución judicial sólo puede basarse en el material procesal aportado oralmente”, precisando que “ni la oralidad ni la escritura sirven por sí solas para garantizar una decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas” (Rodríguez Piñero, Rosenberg, Blomeyer, citados en Anacleto Guerrero 2015). La oralidad se manifiesta durante el acto del juicio, cuando el demandante se ratifica en la demanda y el demandado la contesta y se propone y practica la prueba en presencia del magistrado; pero también se hace patente en algunos sistemas jurídicos a través de la ausencia documental a la hora de actuarse la pretensión por la parte demandante y a la hora de evacuar la contestación a la misma, o a través de la exigencia mínima de una demanda elaborada sin sujeción a requisitos formales escritos, o incluso a través de la resolución del conflicto por medio de sentencia in voce dictada por el juez.

C. Francisco Gómez Valdez, refiere “la oralidad pretende que los actos procesales actúen a través de la voz hablada no siendo excluyente su escritura cuando tengan que interponerse recursos procesales como la demanda, su contestación, la actuación de las pruebas, alegatos, escritos, etc., dado que los procesos ya sean orales o escritos aportan su cuota, según el esquema procesal existente”. (Gómez Valdez, 2010).

D. Principio de Concentración: Este principio tiene como finalidad abreviar el proceso en un mínimo de actos procesales, siendo lo ideal que se concentre en una sola audiencia las diligencias o actuaciones procesales. Conlleva, desde una perspectiva temporal, que “los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por

plazos interrumpidos, o que de existir tales plazos sean lo más breve posibles, y, desde el punto de vista procesal, que las partes aporten en el juicio oral la totalidad del material del proceso. Es decir, aspira a la “unidad del acto”, a que todos los actos procesales se realicen en una sola audiencia, por otro lado, con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales, no impiden la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva. (Sagardoy Bengoechea, 1997).

Francisco Gómez Valdez indica: “ Por la concentración se pretende abreviar en el tiempo todos los actos del proceso para que éste pueda desarrollarse en un reducido lapso, sin mayores distancias entre un acto y otro, pues los procedimientos de trabajo tienen la particularidad de traer consigo reclamaciones puntuales, muchas de ellas fundamentales y de un hondo contenido social..” (Gómez Valdez, 2010).

E. Principio de Celeridad: Establece que el proceso debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez de tramitación. Persigue que el proceso laboral sea rápido, sin dilaciones y que se dejen de lado las trabas, demoras y formalismos, para que la tutela judicial sea efectiva.

Domingo Campos Rivera sostiene: “El principio de celeridad es el principio en el cual los procesos laborales deben ser rápidos, con el menor tiempo posible, dada la condición de dependencia en que se encuentra el trabajador”.

Alfredo Montoya Melgar, Jesús Galiana Moreno y otros sostienen: “íntimamente relacionado con los principios de oralidad, inmediación y concentración, la fundamentación constitucional de éste principio se encuentra en la exigencia de un “proceso sin dilaciones indebidas”. El proceso ha de ser ágil, rápido, formalista en lo imprescindible”. La rapidez o celeridad impregna por doquier la entera regulación del proceso del trabajo y se justifica por la vitalidad de los intereses que a menudo se ventilan ante el orden jurisdiccional social a cuya urgente solución debe proveerse”. (Montoya Melgar, 2000).

Omar Toledo indica: “Conforme a este principio la actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el juez a través de los auxiliares bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o incertidumbre jurídica. (Toledo

Toribio, 2011).

F. Principio de Economía Procesal: Se define como la aplicación de un criterio utilitario en la realización empírica del proceso con el menor desgaste posible de la actividad jurisdiccional.

Por su trascendencia jurídica y social, pertenece a la temática de la política procesal y constituye un *prius* que el legislador debe tener en cuenta como inspirador de las formulaciones legales, implantándolo como un principio encaminado a configurar un ordenamiento procesal de acuerdo al criterio utilitario en la realización del proceso, y configurándolo como un poder-deber del juez en la realización del proceso. Los puntos de ataque del criterio utilitario se refieren a la duración del proceso y al costo de la actividad jurisdiccional, el principio acepta que el proceso tiene una dimensión temporal y que el proceso significa un gasto, y trata únicamente de regularlos en forma tal que no conspiren seriamente contra el justiciable.

Como norma de interpretación, formaliza el precepto mediante la utilización de locuciones comparativas: "más rápida y económica", "mayor economía", expresiones que carecerían de significado si no encontraran correlato en el ordenamiento procesal. En su esencia el principio de economía procesal no se define por la pugna de la rapidez contra la lentitud ni de lo gratuito contra lo oneroso; lo apropiado sería invertir los términos de la formulación estableciendo que se preceptúa la realización del proceso y la actuación de los sujetos procesales menos lenta y menos dispendiosamente.

El principio de economía procesal adquiere categoría de principio general de carácter político-procesal por sus aplicaciones concretas, a saber: a) economía financiera del proceso; b) simplificación y facilitación de la actividad procesal.

Se trata de que la actividad procesal se desarrolle con la mayor economía de trabajo y de costos posibles. Significa obtener el resultado más óptimo en el menor tiempo, con el mínimo esfuerzo y los menores costos. (De la Torre Medina, 2010).

El concepto de economía procesal, en su acepción de ahorro, está referido a su vez a tres áreas distintas: a) Tiempo, b) Gasto y c) Esfuerzo.

- Tiempo: La urgencia de acabar pronto el proceso y por otra la urgencia del otro por prolongarlo. Debe ser ni tan lento, ni tan expedito.
- Gasto: las desigualdades económicas no deben ser determinantes. La necesidad de

los costos del proceso no impida que las partes hagan efectivo todos sus derechos.

G. Principio de Veracidad: También denominado de primacía de la realidad, éste principio persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, se encuentra íntimamente vinculado con el principio de irrenunciabilidad de derechos, que corresponde efectuarla en cumplimiento de preceptos constitucionales y leyes que son normas de orden público, de ineludible cumplimiento. Él principio tiene como correlato la facultad inquisitiva del Juez laboral, que dirige el proceso en busca de la verdad real. La Nueva Legislación Procesal del Trabajo en el artículo III de su Título Preliminar señala expresamente que los jueces laborales deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma. Para cumplir con ello, se le reconoce al Juez Laboral una serie de facultades que le permitirán recabar la mayor cantidad de información necesaria para alcanzar la verdad real, de la mano de reglas en materia probatoria que coadyuvan a esta finalidad del proceso laboral, a lo que debe agregarse el deber del Juez de sancionar la conducta de las partes que resulte contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados e incluso terceros, sin perjuicio de la apreciación negativa por parte del Juez de dicha conducta. (Vinatea Recoba, Luis y Toyama Miyagusuku Jorge., 2010).

Expresa la actuación y expresión con arreglo a la verdad de los hechos y las cosas.

Toledo Toribio, refiere “Mediante este principio el proceso laboral no se conforma con la verdad aparente, formal, la que fluye únicamente de los documentos, sino que busca la realidad absoluta, la realidad de los hechos”. (Toledo Toribio, 2011).

H. Principio de Socialización: Aunque este principio no está contemplado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, su aplicación no está excluida en el proceso laboral. En el proceso laboral se aplica con mayor intensidad, como consecuencia del fundamento, los fines del derecho laboral y del propio proceso laboral. La desigualdad económica, social y cultural entre el trabajador y el empleador imponen la incuestionable necesidad de aplicar el principio de socialización.

2.2.1.6.3. Fines del proceso laboral.

Su finalidad es la regulación del proceso laboral, de quienes lo conforman, de sus principios, normas y garantías que lo regulan como instrumento del Estado, para el ejercicio de su función jurisdiccional en materia laboral.

Fines:

Fin Inmediato: Defensa y conservación del ordenamiento material en base a los valores de la Constitución para asegurar el bien común, la seguridad y la justicia social.

Fin Mediato: Resolver los conflictos que puedan plantearse y por tanto la protección de derechos e intereses subjetivos.

2.2.1.6.4. Los sujetos del proceso.

- **El Juez:** Es quien dicta la sentencia en ejercicio de la función jurisdiccional. Su misión no puede ser ni más augusta ni más delicada: a él está confiada la protección del honor, la vida y los bienes de los ciudadanos. Es el depositario de la confianza del pueblo. Debe gozar de absoluta libertad para sentenciar en la forma que su criterio y su conciencia le dicten, porque los jueces no tienen más superior que la ley; no se les puede indicar que fallen en su sentido u otro.

Su función es aplicar el derecho, su tarea no es legislativa sino jurisdiccional, sólo puede hacer lo que la ley le permite o concede. La aplicación del derecho es un elevado encargo, de gran majestad, de rango superior y de trascendental relevancia. Por tanto, se les exigen ciertas cualidades para que no haya ocupaciones que usurpen un reservado a los mejores elementos humanos. El individuo que tenga el honor de administrar justicia, debe esmerarse en superarse a sí mismo para estar a tono con la investidura que se le ha entregado; pues la judicatura es una forma de vida.

El Estado plantea esencialmente el problema de la selección de los jueces; porque éste cobra un papel relevante, dado que interviene en el proceso de producción de la norma al resolver el caso concreto, interpretándola con discrecionalidad e independencia, validándola constitucionalmente, para brindar soluciones razonables y justas. (Morales Godo, 2012)

- **La parte procesal:** Es una noción estrictamente procesal o adjetiva, aplicable únicamente al proceso de la función jurisdiccional. La posición de los sujetos en el proceso no tiene por qué corresponderse necesariamente con la relación jurídica material antecedente que plantea la llamada cuestión de fondo, y que se

encuentra estrechamente relacionada con la conceptualización sustantiva de la legitimación.

Existe un paralelismo entre los sujetos que figuran en el ejercicio funcional de la jurisdicción (o partes procesales) y los sujetos de la relación jurídica material. La identidad sustantiva y procesal de las partes no se produce siempre, hay casos en que la posición de una de las partes no se corresponde con su presencia en la relación jurídico-material antecedente.

Formalmente, las partes son demandantes, actoras o demandadas.

La fijación de quien decide ser parte procesal, depende del demandante porque la parte actora, obviamente, se define parcialmente ella misma como demandante; mientras que la parte demandada es la que el propio actor designa, aunque cabe la posibilidad de que figuren como partes sujetos distintos de los designados por el actor. (Montero Aroca, 1982)

2.2.1.7. El Proceso ordinario laboral.

2.2.1.7.1. Definiciones.

Es un proceso tipo por medio del cual se sustancian las causas que la ley así lo disponga, así como todos aquellos procesos a los cuales la ley no les otorga una vía procesal propia. (Anacleto Guerrero, 2015).

Es el proceso de mayor capacidad y complejidad en materia laboral, el más moldeable y elástico. De uso exclusivo de los jueces especializados de trabajo, el segundo nivel de la jerarquía judicial, dado que los jueces de paz no maneja este proceso. (Beltrán Ponce, 2010)

2.2.1.7.2. Consideraciones generales.

A) Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario laboral:

Conforme el artículo 2º, inciso 1, de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, el proceso ordinario laboral que conoce el juzgado especializado de trabajo:

En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las

pretensiones relacionadas a las siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios, así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluido los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El sistema privado de pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.
- l) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

B) Presentación de la demanda:

La Demanda: es el acto procesal mediante el cual se inicia el proceso. Consiste sustancialmente en una declaración de voluntad de una de las partes (demandante) mediante la cual solicita al juez que inicie el proceso para que en su día dicte sentencia frente al demandado.

En la demanda, se tiene que fijar el objeto del proceso, es decir, las concretas pretensiones que el demandante está solicitando.

Formalidades de la demanda: La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil (Artículos 424°, 425° del Código Procesal Civil), considerando los siguientes requisitos de la demanda:

- 1.-La designación del Juez ante quien se interpone.
- 2.-El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante,
- 3.-El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante si no puede comparecer o no comparece por sí mismo.
- 4.-El nombre y dirección domiciliaria del demandado. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.
- 5.- El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.
- 6.-Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos numeradamente en forma precisa con orden y claridad.
- 7.-La fundamentación Jurídica del petitorio.
- 8.-El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
- 9.-La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda.
- 10.-Los medios probatorios. y
- 11.-La firma del demandante o de su representante o de su apoderado y la de su abogado, la cual no será exigible en los procesos de alimentos.

El secretario respectivo, certificará la huella digital del demandante analfabeto.

C) Calificación de la demanda:

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. (Anacleto Guerrero, 2015).

La demanda: La demanda es el acto o procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación

de él. Es la presentación de esos tres aspectos; acción, pretensión y petición ante el órgano jurisdiccional.

Nadie está obligado a demandar, excepto, luego de una medida precautoria, el actor tiene la obligación en 5 días de formalizar demanda en proceso principal bajo sanción de pago de daños y perjuicios al sujeto pasivo del proceso. En materia penal se llama querrela.

Objeto de la Demanda: El objeto inmediato es la iniciación del proceso. El objeto mediato es la búsqueda del pronunciamiento jurisdiccional definitivo. El primero es demanda, el segundo es pretensión.

Contestación de la demanda: Se constituye en un acto procesal del demandado, quien, compareciendo al llamado de la jurisdicción, pide se rechace la pretensión o se allana a ésta.

Se define como el escrito por el cual el demandado responde a la acción interpuesta por el autor fundamentando las razones de hecho y derecho la causa de la acción, su importancia es relevante en el proceso porque implica la tutela del Órgano Jurisdiccional. (Chanamé Orbe, 2009).

Este acto procesal define la bilateralidad del proceso, esto es, entre la parte accionante y el demandante, lo cual ha de producir la definición de puntos controvertidos por parte del Juez sobre los cuales ha de emitir sentencia posteriormente.

La contestación de la demanda no es propiamente una contestación porque ésta supone una interrogación y en la demanda el actor no interroga sino afirma. Pero quien hace la interrogación sobre la conformidad o no del demandado con los términos de la demanda no es el actor sino el juez, y por esto es exactamente una respuesta o contestación. La demanda es la materialización del derecho de acción, como derecho subjetivo, la contestación de la demanda es la materialización del derecho de contradicción, se le puede llamar la defensa directa del reo; siendo ésta la única oportunidad para poder realizarlo.

El emplazado no solo tiene la posibilidad de poder negarse a los argumentos contenidos en la demanda, si no también puede allanarse a estos y cumplirlos, lo que no generaría un litigio de controversias. En la doctrina se dice que el demandado obligatoriamente debe de contestar la demanda dentro del término que la ley procesal

señale, pues es una carga procesal

Es considerado como un acto destinado a la alegación por parte del demandado de todas aquellas posiciones que, de acuerdo con la ley, no deben deducirse como artículos de previo y especial pronunciamiento, momento en el cual realiza una oposición frente a la demanda, lo cual hace que cobre un específico significado, lo cual transcurrido el plazo resulta cancelada toda posibilidad de alegar defensas o excepciones, en tanto que el allanamiento puede realizarse en cualquier etapa del proceso anterior a la sentencia y la reconvención puede hacerla valer como prevención autónoma de otro proceso.

Los argumentos hechos en la demanda como los de la contestación de la misma, no son los que posteriormente serán materia de pronunciamiento los puntos controvertidos no deben ser confundidos con las pretensiones contenidas en la demanda y las defensas esgrimidas en la contestación.

2.2.1.7.3. Resolución Admisoria.

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
- c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. (Artículo 42°, Ley N° 29497).

Con la resolución admisorias se cita a las partes a la audiencia de conciliación y el emplazamiento para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. (Anacleto Guerrero, 2015).

2.2.1.7.4. Audiencia de Conciliación.

En esta etapa de la audiencia, el juez lo que se propone es que las partes lleguen a un acuerdo para resolver el conflicto jurídico planteado en la demanda.

A) Audiencia de conciliación con asistencia de las partes:

- a) Por la acreditación las partes o sus representantes y abogados se presentan e identifican ante el juez.

- b) El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.
- c) Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo. (Artículo 43°, Ley N° 29497).
- d) En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, requiere al demandado que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. (Artículo 43°, inciso 3, primer párrafo, Ley N° 29497).
- e) 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 su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

B) Audiencia de conciliación con inasistencia de las partes:

- Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la Audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible.
- Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia (Artículo 43°, inciso 1, Ley N° 29497).

C) Audiencia con declaración de rebeldía automática:

- Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía automática.
- También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda.
- O sí el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar incurre en rebeldía automática.
- El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

2.2.1.7.5. Audiencia de Juzgamiento.

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. (Artículo 44°, Ley N° 29497).

Es evidente que si mediante la conciliación se resuelve el conflicto ya no se efectuará la audiencia de juzgamiento.

Artículo 45°.- Etapa de confrontación de posiciones.

La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral. Procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Artículo 46°.- Etapa de actuación probatoria:

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.
3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones

probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.

4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos.

Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 47º.- Alegatos y sentencia:

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el Juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.1.8. Los Beneficios Sociales en el proceso laboral ordinario.

2.2.1.8.1 Definición.

Beneficios sociales son las prestaciones no en metálico, no retributivas, ni acumulables o reemplazables por dinero que el empresario ofrece al trabajador de forma directa, o a través de un tercero, con la finalidad de mejorar la calidad de vida del empleado o de las personas a su cargo. (Hidalgo Arenas, 2011).

2.2.1.8.2 Origen.

El origen de estas prestaciones son las exigencias sindicales, la posibilidad de deducciones fiscales, la legislación laboral, la estrategia de fidelización del empleado y motivación laboral de la propia empresa, y las limitaciones gubernamentales a los salarios elevados. (Hidalgo Arenas, 2011).

2.2.1.8.3 Cobro de Beneficios Sociales.

Es la acción judicial por la cual un trabajador, con vínculo laboral vigente o roto demanda pago de derechos económicos. Juzgados de Trabajo cuando el pago de remuneraciones y beneficios económicos que se demandan excedan las 10 URP- Proceso Ordinario Laboral. Juzgados de Paz Letrados cuando el pago de remuneraciones y beneficios económicos que se demandan no excedan las 10 URP- Proceso Sumarísimo. (Hidalgo Arenas, 2011). (Monroy Gálvez, 1996.).

2.2.1.8.4 Requisitos para el Cobro de Beneficios Sociales.

Se requiere: Demanda firmada por abogado, Documento que acredite la relación laboral (Boletas de pago, Carnet de Trabajo, Acta de Inspección, etc.). Medios probatorios (Todos los que señala el Código Civil). Copia simple del documento de identidad (D.N.I.) del solicitante. El trabajador se encuentra exonerado del pago de Tasa Judicial si su petitorio no excede las 70 URP. (Monroy, 1996).

2.2.1.8.5 El proceso ordinario laboral del presente caso en estudio.

El presente caso se tramitó conforme las normas del proceso ordinario laboral, aunque según lo contemplado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, capítulo I, artículos 42° - 47° procedimientos que corresponden al proceso ordinario laboral; en el presente caso según obra en el expediente se tuvo una audiencia única, la norma actual considera el desarrollo de dos audiencias: la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento.

El **demandante** L.H.G.O., con fecha 17 de enero del año 2011, interpuso demanda Laboral contra **la demandada** Municipalidad Distrital de Ventanilla, a fin de que se declare la nulidad del despido.

El proceso, se desarrolló según el siguiente detalle:

- El **demandante** L.H.G.O., con fecha 17 de enero del 2011, mediante escrito de fojas 70 a 85, **interpuso demanda Laboral** contra la Municipalidad Distrital de Ventanilla, a fin de que se declare la **NULIDAD DEL DESPIDO**

efectuado por la demandada, solicita se ordene su *REPOSICIÓN* como Servidor Obrero Permanente de la demandada, y se disponga el cálculo y pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo hasta el momento del cumplimiento de la sentencia, esto es la reposición efectiva del trabajador a contrato laboral indeterminado, solicitando además se ordene el pago de las remuneraciones devengadas con los intereses legales respectivos, así como el pago de costas y costos derivados del presente proceso.

- Mediante resolución número uno de fecha 20 de enero de 2011 de fojas 86 **se admitió la demanda en vía de proceso ordinario laboral**, corriéndose traslado a la demandada Municipalidad Distrital de Ventanilla a fin que conteste la demanda.

- Mediante escrito presentado el 25 de febrero del año 2011 de fojas 91 a 96 la Municipalidad Distrital de Ventanilla contestó la demanda en forma extemporánea, motivo por el cual se declaró en REBELDÍA mediante resolución dos de fecha 07 de marzo de 2011 obrante a fojas 97.

- El 09 de agosto del 2011 se **llevó a cabo la Audiencia Única**, conforme se corrobora del Acta de fojas 149 a 151, audiencia en la que se declaró SANEADO el proceso y se fijó los puntos controvertidos.

- Mediante resolución número quince de fecha 28 de noviembre del año 2011 de fojas 200 a 207 el Juzgado Mixto Transitorio de Ventanilla **expidió SENTENCIA**, la misma que fue apelada por la parte demandante y habiéndose elevado los actuados al Superior jerárquico, la Sala Mixta Transitoria de Ventanilla mediante sentencia de vista de fecha 05 de noviembre del año 2012 declaró NULA LA SENTENCIA apelada, devolviéndose los actuados al Juzgado Mixto Transitorio de Ventanilla a fin que expida nueva sentencia.

- Con resolución número diecinueve, de fecha 28 de enero del año 2013, de fojas 262 a 271, la Sala Mixta Transitoria de Ventanilla emitió nueva sentencia declarando IMPROCEDENTE la demanda de Nulidad de Despido, la misma que fue apelada por el demandante mediante escrito de fojas 276 a 279, por lo que habiéndose concedido al demandante la apelación contra la sentencia CON EFECTO SUSPENSIVO mediante resolución veintiuno, estando a la Vista de la Causa llevada a cabo el 16 de julio del año 2013, los autos han quedado expeditos

para ser resueltos.

2.2.1.8.6 *Las partes.*

El **demandante** L.H.G.O., y la **demandada** Municipalidad Distrital de Ventanilla.

2.2.1.8.7 *Fijación de puntos controvertidos.*

Se fijaron como puntos controvertidos 1) Determinar la naturaleza de los contratos suscritos entre las partes, tipo de servicios brindados y normatividad pertinente y si estos cumplen con los elementos constitutivos de un contrato de naturaleza laboral; 2) de verificarse la existencia de los elementos constitutivos de un contrato laboral a plazo indeterminado, verificar el récord de servicios, cargo desempeñado, remuneración percibida y computable de la demandante; 3) Determinar si el despido que aduce el demandante se produjo a su afiliación al sindicato o participación en actividades sindicales y por haber presentado un reclamo por incumplimiento de normas laborales y cese de hostilización contra su empleador, y si dichas causales se encuentran señaladas en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; 4) Determinar de asistirle el derecho invocado si corresponde su reposición a su puesto de trabajo y si la demandada debe cumplir con el pago de las remuneraciones devengadas del actor desde su despido hasta su reposición efectiva; asimismo se admitieron los medios probatorios del demandante, ordenándose además la actuación de medios probatorios de oficio, medios probatorios que fueron adjuntados por la demandada mediante escrito de fojas 193 a 194.

2.2.1.8.8 *Admisión de los medios probatorios del demandante.*

Se admiten los medios probatorios que obran en el expediente en estudio:

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones de conformidad con lo señalado en el artículo 188° del Código Procesal Civil y la Ley Procesal del Trabajo.

Los **medios probatorios presentados** obran en el expediente, de los contratos de fojas 16 a 36, recibos de honorarios de fojas 37 a 40, copias de boleta de pago de fojas 41 a 49, copia del memorando de fojas 50, copia del certificado de fojas 51 y 52, carnet de fojas 54, y contratos de fojas 170 a 184, e Informe Escalafonario de

fojas 159, se acredita que el demandante laboró o prestó servicios para la demandada desde el 26 de diciembre de 1988 al 11 de marzo de 1990 para el Consejo Distrital de Ventanilla, y reingresando el 12 de febrero de 1991 al 31 de setiembre de 1991, que posteriormente trabajó de octubre a diciembre de 1991, prorrogándose su contrato desde el 01 de enero al 31 de marzo de 1992, no acreditándose continuidad en los periodos comprendidos del 12 de marzo de 1990 al 11 de febrero de 1991, y 01 de abril de 1992 a mayo de 2001, posteriormente el demandante prestó servicios bajo contratos de Prestación de Servicios No Personales desde el 01 de junio de 2001 al 31 de diciembre de 2005, y desde enero a diciembre de 2006 bajo Contrato Sujeto a Modalidad, no acreditando haber prestado servicios para la demandada el año 2007 y que el vínculo laboral con la demandada se mantuvo ininterrumpida.

Que con los recibos de honorarios de fojas 37 a 38 se acredita que el demandante prestó servicios no personales para la demandada en un nuevo periodo desde febrero a diciembre de 2008, y mediante Contratos Administrativos de Servicios desde el 02 de febrero de 2009 al 28 de diciembre de 2010 conforme al Informe Escalafonario de fojas 159 y los contratos suscritos por las partes obrantes de fojas 34 a 36 y 174 a 184, continuando desarrollando la prestación de servicios desde el 01 de enero de 2010 al 28 de diciembre de 2010, conforme al contrato de fojas 170 a 173, por lo que el demandante tuvo dos modalidades contractuales con el mismo empleador antes de cesar, una bajo el régimen de locación de servicios regido por el Código Civil, desde el 01 de febrero a diciembre de 2008, y el último periodo a través del Contrato Administrativo de Servicios bajo los alcances del decreto Legislativo N° 1057 desde el 02 de febrero de 2009 al 28 de diciembre de 2010.

Los medios probatorios obrantes consistentes en los recibos de honorarios de fojas 37 a 38 acredita que el demandante prestó Servicios No Personales para la demandada en un nuevo periodo desde febrero a diciembre de 2008, y de los Contratos Administrativos de Servicios de fojas 34 a 36, y 160 a 184, e Informe Escalafonario N° 006-2011-SGRH-GA/MDV de fojas 159, se establece que efectivamente desde el 02 de febrero de 2009 al 28 de diciembre de 2010 el demandante laboró para la Municipalidad Distrital de Ventanilla sujeto al Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo 1057.

2.2.1.9. La nulidad de despido o despido nulo.

2.2.1.9.1. Concepto.

Según Elmer Arce Ortiz, refiere que lo que caracteriza, en definitiva, la noción jurídica de despido nulo peruano no es la decisión extintiva unilateral del empleador sin más, sino, por el contrario, el efecto o resultado lesivo que ella provoca. Por ello, cuando el despido sea producido con violación del derecho fundamental, será la eliminación de este resultado – y no el medio obtenido para alcanzarlo – lo que constituye el objeto del proceso de impugnación. (Arce Ortiz, 1999).

Carlos Blancas Bustamante, refiere que es aquel que tiene como motivo la afectación de derechos fundamentales establecidos en la ley. Resulta incuestionable que todo despido que se efectúe con vulneración del contenido constitucional de un derecho fundamental es un despido nulo. (Anacleto Guerrero, 2015).

El Tribunal Constitucional, refiere que se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición).
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo
- Se despide al trabajador por razones de ser portador del Sida (Cfr. Ley N° 26626).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley N° 27050).

El Ministerio de Trabajo del Perú, señala que para nuestro ordenamiento laboral se pueden utilizar indistintamente ambas denominaciones (despido nulo o nulidad de despido), siendo aquel que se produce por la vulneración de un derecho fundamental del trabajador, siendo la causal que lo motiva la vulneración de los derechos constitucionales protegidos en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto

Supremo N° 003-97-TR dentro del cual se incluyen figuras que se han incorporado con posterioridad como causales de despido nulo. (Ministerio de Trabajo, 2011).

Según Jacqueline Rodas Sánchez, el despido nulo “es el despido que se basa en una causa ilícita, y tiene un sistema cerrado de calificación, establecido en el artículo 29 del Decreto Supremo 003-07-TR”. (Rodas Sánchez, 2010).

2.2.1.9.2. Causales de despido nulo.

Las causales de despido nulo conforme al artículo 29 del D.S. 003-97-TR, son: (Ministerio de Trabajo, 2011). (Rodas Sánchez, 2010). (Anacleto Guerrero, 2015):

- A. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (inciso a).
- B. Ser candidato a representante de los trabajadores o haber actuado en esa calidad (inciso b).
- C. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el artículo 25° literal F) del Decreto Legislativo N° 728.
- D. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- E. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.
- F. Despedir a un trabajador portador del VIH sida.
- G. Despedir a un trabajador con discapacidad.

Por la naturaleza de la vulneración de un derecho fundamental que se encuentra inmerso en esta clase o tipo de despido, el trabajador al plantear su acción judicial de despido nulo o nulidad de despido tiene derecho a la reposición o readmisión en el empleo por lo tanto es viable el retorno al centro laboral por ende tiene un efecto restitutorio, siendo la única clase de despido en nuestra legislación en que está permitido el reingreso al centro laboral e incluso la legislación laboral sobre la materia permite que en ejecución de sentencia en este tipo de proceso el trabajador pueda variar el beneficio de la reposición por el de la indemnización similar al monto indemnizatorio propuesto para el despido arbitrario.

Es importante precisar que nuestro marco legal establece un plazo de

caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar despido nulo o nulidad de despido, la posición imperante en nuestra judicatura respaldada incluso por Plenos Jurisdiccionales es que el computo del referido plazo se realice por días hábiles y no por días naturales, considerándose en tal sentido únicamente los días de funcionamiento del Poder Judicial, en esta clase de despido procede solicitar el pago de remuneraciones o beneficios sociales devengados, así como el depósito de la CTS con sus respectivos intereses.

En el caso de acción por nulidad de despido el Juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder, el empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en el treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la ejecución del mandato.

En el caso del despido nulo, si el Juez ordena la reposición el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo sin afectar su categoría anterior e incluso en la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellos podrá solicitar al Juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del Secretario del Juzgado y finalmente el período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva la hubieran correspondido al trabajador excepto para el record vacacional, lo que precisamente configura la institución laboral de los devengados. (Ministerio de Trabajo, 2011).

2.2.1.9.3. La carga de la prueba.

Lino E. Palacios refiere “Que es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamentos de sus pretensiones o defensas” (Palacio , 1979) (Anacleto Guerrero, 2015).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece en su artículo 23°, numeral 23.1: La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

Por tanto la carga de la prueba compete al trabajador como al empleador.

En el caso de nulidad de despido conforme a lo que establece la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo 23 numeral 23.3. b) corresponde al trabajador la carga de la prueba. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010).

2.2.1.8.4. *Vía de impugnación.*

El despido nulo se puede impugnar en la vía ordinaria laboral, donde se puede pedir la reposición o la indemnización. Asimismo, se puede pedir la reposición ante un despido nulo a través del proceso de Amparo, teniéndose en cuenta que se violan los derechos constitucionales. (Anacleto Guerrero, 2015).

2.2.1.10. *Los puntos controvertidos en el proceso laboral.*

2.2.1.10.1. *Nociones*

Lourdes Oviedo Ruiz, señala que los puntos controvertidos son los hechos en el que las partes no están de acuerdo como consecuencia del ejercicio del derecho de contradicción. Los puntos controvertidos se originan en los hechos incorporados al proceso con la demanda y la pretensión diseñada en ella, de los hechos invocados por el demandado al ejercer el derecho de contradicción (demanda reconvencional), estos pueden ser afirmados, negados en parte, negados o desconocidos, resulta entonces que los únicos hechos que deben ser materia de prueba son los hechos afirmados que a su vez sean negados discutidos o discutibles, debiendo precisar que no es materia de prueba los hechos aceptados por la otra parte, notorios llamados también de pública evidencia, los que tengan a su favor la presunción legal, los irrelevantes y los imposibles, es decir sólo será materia de prueba los hechos sustanciales que son parte de la pretensión resistidos (no aceptados) por la otra parte-demandado o demandante si existe reconvención-, son los que constituyen los puntos controvertidos, los que en su oportunidad procesal serán materia de prueba. (Oviedo Ruíz, 2008)

2.2.1.10.2. *Mecanismo procesal de la fijación de los puntos controvertidos.*

Antes de la modificatoria introducida por el decreto legislativo mencionado,

esta tarea importante, requería de una audiencia especial para tal fin, donde el Juez, con intervención de las partes, fijaba los puntos controvertidos (arts. 468 y 493 del CPC).

A partir de la publicación del Decreto Legislativo N° 1070, los artículos antes referidos han sido modificados, de cuyo texto se advierte, que una vez notificadas las partes con el auto de saneamiento procesal, dentro del plazo de 3 días, propondrán al Juez por escrito los puntos controvertidos, con o sin la propuesta el Juez procederá a fijar los puntos controvertidos (quiere decir que las partes no están obligadas a fijar sus puntos controvertidos).

Esto significa que el Juez emitirá un auto contenido en una resolución, en donde evidentemente motivará su decisión (lo que no sucedía en la audiencia destinada para tal fin), este hecho reafirma la importancia de la fijación de puntos controvertidos en el proceso y la posibilidad de que sean las partes quienes propongan y/o cuestionen esta decisión judicial, aspecto medular del proceso, lo que en definitiva contribuirá a que exista mayor coherencia en el proceso, determinando además la actuación probatoria del mismo. (Oviedo Ruíz, 2008)

2.2.1.10.3. *Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.*

Los puntos controvertidos determinados fueron:

Se fijaron como puntos controvertidos 1) Determinar la naturaleza de los contratos suscritos entre las partes, tipo de servicios brindados y normatividad pertinente y si estos cumplen con los elementos constitutivos de un contrato de naturaleza laboral; 2) de verificarse la existencia de los elementos constitutivos de un contrato laboral a plazo indeterminado, verificar el récord de servicios, cargo desempeñado, remuneración percibida y computable de la demandante; 3) Determinar si el despido que aduce el demandante se ha debido a su afiliación a un sindicato o a la participación en actividades sindicales y por haber presentado un reclamo por incumplimiento de normas laborales y cese de hostilización contra su empleador, y si dichas causales se encuentran señaladas en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; 4) Determinar de asistirle el derecho invocado si corresponde su reposición a su puesto de trabajo y si la demandada debe cumplir con el pago de las remuneraciones devengadas del actor desde su despido hasta su reposición efectiva; asimismo se admitieron los medios probatorios del demandante,

ordenándose además la actuación de medios probatorios de oficio, medios probatorios que fueron adjuntados por la demandada mediante escrito de fojas 193 a 194. (Expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03).

2.2.1.11. *La prueba.*

2.2.1.11.1 *Concepto.*

La prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamentos de sus pretensiones o defensas. (Anacleto Guerrero, 2015)

Se entiende por actos probatorios procesales aquellos que se ejecutan para la petición, presentación, admisión o decreto y práctica de los medios probatorios que se utilizan en el proceso, con el fin de llevarle al juez el convencimiento sobre los hechos que se deben tener en cuenta para sus decisiones. Son también actos de instrucción.

A través de las pruebas que es derecho de las partes, su presentación, el juzgador toma las decisiones sobre las pretensiones y con ello para la resolución en el proceso laboral.

2.2.1.11.2 *En sentido común.*

En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición (Couture, 2002).

2.2.1.11.3 *En sentido jurídico procesal.*

En este sentido, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.

En el derecho penal, la prueba es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. Mientras que en el derecho civil, es normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación.

2.2.1.11.4. Concepto de prueba para el Juez.

Luis Miguel Rodríguez Esqueche, refiere que al Juez no le interesa los medios probatorios como objetos; sino la conclusión a que pueda llegar con la actuación de ellos: si han cumplido o no con su objetivo; para él los medios probatorios deben estar en relación con la pretensión y con el titular del objeto o hecho controvertido. (Rodríguez Esqueche, 1995)

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia.

El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Al Juez le interesa en cuanto a resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responda a sus intereses y a la necesidad de probar la verdad.

2.2.1.11.5. El objeto de la prueba.

El objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho. Para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho. (Rodríguez Esqueche, 1995)

Hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

2.2.1.11.6. El principio de la carga de la prueba.

La carga de la prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamentos de sus pretensiones o defensas” (Anacleto Guerrero, 2015).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece en su artículo 23°, numeral 23.1: La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a

las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. La carga de la prueba compete al trabajador como al empleador.

2.2.1.11.7. Valoración y apreciación de la prueba.

Al respecto se tiene lo siguiente:

A. Sistemas de valoración de la prueba. Existen varios sistemas (Rodríguez Esqueche, 1995) (Taruffo, 2002), en el presente trabajo, solo se analiza dos:

a. El sistema de la tarifa legal. En este sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley.

b. El sistema de valoración judicial. En este sistema corresponde al Juez valorar la prueba, mejor dicho, apreciarla. Apreciar es formar juicios para estimar los méritos de una cosa u objeto.

Si el valor de la prueba lo da el Juez, ese valor resulta subjetivo, por el contrario, en el sistema legal lo da la ley. La tarea del Juez es evaluativa con sujeción a su deber. Este es un sistema de valoración de la prueba de jueces y tribunales de conciencia y de sabiduría.

Debe entenderse que esta facultad entregada al Juez: la potestad de decidir sobre el derecho de las partes para alcanzar la justicia, en base a su inteligencia, experiencia y convicción es trascendental. De ahí que la responsabilidad y probidad del magistrado son condiciones indiscutibles para que su actuación sea compatible con la administración de justicia.

B. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.

a. El conocimiento en la valoración y apreciación de los medios de prueba.

El conocimiento y la preparación del Juez es necesario para captar el valor de un medio probatorio, sea objeto o cosa, ofrecido como prueba. Sin el conocimiento previo no se llegaría a la esencia del medio de prueba.

b. La apreciación razonada del Juez.

El Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina. El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos.

La apreciación razonada se convierte, por exigencia de su objetivo, en un método de valoración, de apreciación y determinación o decisión fundamentada.

C. La imaginación y otros conocimientos científicos en la valoración de las pruebas. Como quiera que los hechos se vinculan con la vida de los seres humanos, raro será el proceso en que para calificar definitivamente el Juez no deba recurrir a conocimientos psicológicos y sociológicos; las operaciones psicológicas son importantes en el examen del testimonio, la confesión, el dictamen de peritos, los documentos, etc. Por eso es imposible prescindir en la tarea de valorar la prueba judicial.

D. Las pruebas y la sentencia. Luego de valorar las pruebas y vencido el término probatorio el Juez debe resolver mediante una resolución.

La resolución viene a ser la sentencia que deberá expresar los fundamentos en que se apoya para admitir o rechazar cada una de las conclusiones formuladas por las partes; por eso es, aunque la ley procesal exija una sola prueba, debe entenderse que en la controversia pueden presentarse otras pruebas que el Juez debe valorar previo análisis.

Según el resultado de la valoración de la prueba, el Juez pronunciará su decisión declarando el derecho controvertido, y condenando o absolviendo la demanda, en todo o en parte. Pues todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada.

2.2.1.11.8. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.

Documentos

A. Concepto

Etimológicamente el término documentos, proviene del latín *documentum*, que equivale a “lo que sirve para enseñar” o “escrito que contiene información fehaciente (Sagastegui Urteaga, 2003).

Se define al documento como “todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho” (Jornet Meseguer, 2011)

Documento, es un objeto material originado por un acto humano, susceptible de representar por sí mismo y para el futuro, un hecho o una serie de hechos percibidos en el momento para su elaboración, con prescindencia de la forma en que esa representación se exterioriza. Los documentos contienen un mensaje, que puede ser útil a los efectos jurídicos cuando contengan un dato que haga al proceso. El mensaje es diverso, pues puede responder a un acto voluntario. (Lazo M., 2013).

Documento es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho, una conducta humana o su resultado (Priori Posada, 2011). Los documentos son un medio probatorio típico, pueden ser públicos o privados, según que en su otorgamiento hayan intervenido o no funcionarios del Estado (Montoya Melgar, Alfredo; Galiana Moreno Jesús y otros., 2000).

B. Clases de documentos

Se tiene dos tipos de documentos: público y privado. (Montoya Melgar, Alfredo; Galiana Moreno Jesús y otros., 2000). (Jornet Meseguer, 2011) (Lazo M., 2013).

Públicos: Este tipo de documentos hacen prueba plena del hecho, acto o estado de cosas que documenten, de la fecha en que se produce esa documentación y de la identidad de los fedatarios y demás personas que, en su caso intervengan en ella, a condición que se aporten al proceso en original o por copia o por certificación fehaciente o por copia simple cuya autenticidad no se impugne. (Montoya Melgar, Alfredo; Galiana Moreno Jesús y otros., 2000).

La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda.

Básicamente caracterizado por:

1. Es el otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y
2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia.

Privados: Son aquellos que, no tienen las características del documento público. Este tipo de documentos sólo hacen prueba plena cuando su autenticidad no sea impugnada por la parte a quien perjudique. (Montoya Melgar, Alfredo; Galiana Moreno Jesús y otros., 2000).

C. Documentos actuados en el proceso

Las pruebas actuadas del expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, son: Contratos de trabajo, carta de despido, boletas de pago, Informe Escalafonario, testimonio, convenios colectivos, Reglamento interno, Normas Legales, que son las que sustentan y acreditan los hechos manifestados por las partes y que serán meritoados debidamente por el juez. Las mismas que se detallan a continuación:

- Los contratos de trabajo de fojas 16 a 36,
- Recibos de honorarios de fojas 37 a 40,
- Copias de boleta de pago de fojas 41 a 49,
- Copia del memorando de fojas 50,
- Copia del certificado de fojas 51 y 52,
- Carnet de fojas 54, y
- Contratos de fojas 170 a 184, e
- Informe Escalafonario de fojas 159.

(Expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03).

La declaración de parte.

A. Concepto

La declaración de parte es la declaración verbal que se hace personal, ante el juez- Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso. (Anacleto Guerrero, 2015).

Se refiere a hechos o información del que la presta o de su representado.

B. Regulación

La declaración de parte se encuentra regulada en el Código Procesal Civil, Capítulo III, artículos 213 al 221, la misma que establece y precisa lo relacionado a la admisibilidad, contenido, divisibilidad, irrevocabilidad, forma de interrogatorio,

forma y contenido de las respuestas, la declaración fuera del lugar del proceso, la exención de respuestas, declaración asimilada.

Asimismo, la declaración de parte se encuentra regulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en el Artículo 25 que a la letra dice” La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso”. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010).

C. La declaración de parte en el proceso judicial en estudio

El demandante L.H.G.O., prestó su declaración de parte, siendo lo más relevante lo siguiente:

Que ingresó a laborar como Jardinero municipal en la M.D.Ventanilla el 12 de diciembre de 1987, con un sueldo mensual de S/. 500.00, de lunes a sábado desde las 7:00 a.m. a 15:00 p.m., que desde la fecha de su ingreso ha laborado en forma personal, remunerada bajo subordinación, existiendo vínculo de naturaleza laboral, fue conminado a suscribir Contratos de Naturaleza Civil y posteriormente Contratos Administrativos de Servicio CAS, contratos cuyas copias no se le entregaban para evitar el ejercicio del derecho de acción; que desde el 30 de setiembre de 2009 no ha suscrito ningún contrato con la demandada y continuó desarrollando las mismas actividades laborales hasta la fecha del despido nulo. Pero ya existía vínculo laboral de continuación indeterminada entre las partes.

Que, frente a la vulneración de sus derechos constitucionales un grupo de trabajadores solicitaron su afiliación al Sindicato de Trabajadores M.V., lo que fue comunicado a su empleadora mediante documento de fecha 23 de diciembre de 2010 presentado por la FENAOMP, con fecha 27 de diciembre de 2010 el Sindicato de Trabajadores Municipales hizo conocer la Afiliación de Trabajadores entre ellos el demandante, enterada la Municipalidad de su afiliación procedió a despedirlo arbitrariamente, que la empleadora ha realizado un despido incausado, sin mediar comunicación en la que se atribuya la causa justa de despido, que a consecuencia de su afiliación en el sindicato se ha producido una permanente amenaza por ejercer la libertad sindical y participar conjuntamente con SITRAMUN-V y FENAOMP en el cumplimiento de las normas laborales vigentes mediante el ejercicio del derecho colectivo, que además los servicios públicos como son la limpieza pública y los

servicios en parques y jardines implica la continuidad de estos servicios, así como labor de funcionamiento de responsabilidad de la Municipalidad, y que en consecuencia tienen carácter de servicios permanentes, por lo que la naturaleza del contrato es eminentemente laboral.

El demandante expresa:

Que, no se ha tomado en cuenta que cumplía labores en forma subordinada, permanente y remunerada ya que cumplía órdenes de sus jefes superiores, bajo horario y en forma permanente, que ha laborado en la entidad demandada como obrero en el área de limpieza pública y cuando fue despedido cumplía labores en el área de parques y jardines.

Que, en realidad su despido fue porque les envió un documento donde requería el cumplimiento de las normas laborales y cese de la hostilización, presentada el 23 de diciembre de 2010, que ha sido despedido debido a su afiliación sindical.

Que es errado señalar que ha operado la caducidad, precisa que fue despedido el 29 de diciembre de 2010, y la demanda fue ingresada el 17 de enero de 2011, dentro del plazo legal para interponer la demanda.

(Expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03).

La testimonial.

A. Concepto

Es la declaración personal que realiza un individuo que no es parte en el proceso, de quien se presume que tiene conocimiento de los hechos que son materia del litigio laboral. Sobre los testigos podemos decir:

- No presencian la audiencia.
- Sólo ingresan cuando les corresponde.
- Reciben una constancia por el secretario para justificar su ausencia a laborar y percibir la remuneración por el tiempo de ausencia.

B. Regulación

La declaración de testigos se encuentra regulada en el Código Procesal Civil, Capítulo IV, artículos 222 al 232, la misma que establece y precisa lo relacionado a la aptitud, requisitos, actuación, límites de la declaración testimonial, número de testigos, preguntas y contrapreguntas, improcedencia de las preguntas, prohibiciones,

aplicación supletoria, gastos y efectos de la competencia.

Asimismo, la declaración de testigos se encuentra regulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en el Artículo 26 que a la letra dice” Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y sólo ingresan a ella en el momento que les corresponda.

El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano. Tratándose de un trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleador la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia”. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010).

C. La testimonial en el proceso judicial en estudio

No obra en el expediente, documentos relacionados con la declaración de testigos. (Expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03).

2.2.1.12. La sentencia.

2.2.1.12.1. Conceptos.

La sentencia es la resolución judicial realizada por un juez, que pone fin al proceso en primera o segunda instancia, una vez que haya concluido su tramitación ordinaria prevista en la ley, como lo que resuelve los recursos impugnatorios. La sentencia es una resolución judicial que, normalmente, pone término al juicio. (Anacleto Guerrero, 2015).

2.2.1.12.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, norma que regula lo relacionado a la sentencia, contenida en el subcapítulo VIII, en el artículo 31 establece el contenido de la sentencia, que a la letra dice: “El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. 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”. (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010).

Asimismo, el artículo 121 del Código Procesal Civil, establece que la sentencia es entendida como el acto mediante el cual el Juez decide el fondo de las cuestiones controvertidas, en base a la valoración conjunta de los medios probatorios, explicitando los argumentos en forma entendible, cuyos efectos trascienden al proceso, en que fue dictada, porque lo decidido en ella no puede ser objeto de revisión en ningún otro proceso.

2.2.1.12.3. Estructura de la sentencia.

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive; la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el Código Procesal Civil.

En la nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, establece sobre ello:

“Art. 31°.- Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia de derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente sobre los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

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” (Priori Posada, 2011) (Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2010).

En general, toda sentencia debe estructurarse en tres partes:

Expositiva: en la que se narrará los hechos que hubieran originado la formación de la causa y que forman parte de la acusación fiscal, además se incorpora los datos generales del o los acusados.

Considerativa: en la que se expresa la motivación de la sentencia, pues en ella el órgano jurisdiccional desarrolla su apreciación sobre cada uno de los hechos y los elementos probatorios puestos a su consideración y en aplicación de los principios y normas pertinentes se llega a determinar la inocencia o culpabilidad del acusado.

Resolutiva o fallo: en la que se expresa la decisión del órgano jurisdiccional respecto a la situación jurídica del acusado, que puede ser una decisión absolutoria o condenatoria. (Rioja Bermudez, 2009)

2.2.1.12.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia

A.- El principio de congruencia procesal:

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide.

Por tanto, frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes (*Iura Novit Curia*), existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes, (Ticona Postigo, 1994).

Por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita (más allá del petitorio), ni extra petita (diferente al petitorio), y tampoco citra petita (con omisión del petitorio), bajo riesgo de incurrir en vicio procesal, el cual puede ser motivo de nulidad o de subsanación (en vía de integración por el Juez superior), según sea el caso, (Cajas, 2008)

En materia penal la congruencia es la correlación entre la acusación y la sentencia, que exige que el Tribunal se pronuncie exactamente acerca de la acción u omisión punible descrita en la acusación fiscal; es obligatoria la comparación a efectos de la congruencia procesal, que se establece: entre la acusación oral, que es el verdadero instrumento procesal de la acusación, y la sentencia que contendrá los hechos que se declaren probados, la calificación jurídica y la sanción penal respectiva.

B.- El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión.

Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas.

La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales. (Castillo Alva, José Luis; Luján Túpez, Manuel; Zavaleta Rodríguez, Roger., 2006) (Zavaleta Rodríguez, 2013).

Funciones de la motivación. Ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sinrazón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada.

El principio en estudio se relaciona con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda.

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los

justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el derecho a la defensa.

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. La primera apunta a que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada. La segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, la impugnen.

El examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia auto crítica mucho más exigentes.

El deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente.

La fundamentación de los hechos:

El peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se de una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre cánones de corrección racional en la valoración de las pruebas. El Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos. (Taruffo, 2002).

La fundamentación del derecho:

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente.

No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto

aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho por ejemplo: persona casada, propietario, etc.

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales:

Se tiene: (Igartúa, 2009) (Zavaleta Rodríguez, 2013).

A. La motivación debe ser expresa

Cuando el juzgador expide un auto o una sentencia debe consignar taxativamente las razones que lo condujeron a declarar inadmisibile, admisible, procedente, improcedente, fundada, infundada, válida, nula, una demanda, una excepción, medio probatorio, medio impugnatorio, acto procesal de parte, o resolución, según corresponda.

B. La motivación debe ser clara

Hablar claro es un imperativo procesal implícito en la redacción de las resoluciones judiciales, de modo que éstas deben emplear un lenguaje asequible a los intervinientes en el proceso, evitando proposiciones oscuras, vagas, ambiguas o imprecisas.

C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia

Las máximas de experiencia no son jurídicas propiamente dichas, son producto de la vivencia personal, directa y transmitidas, cuyo acontecer o conocimiento se infieren por sentido común.

Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se

investiga.

Su importancia en el proceso es crucial, porque sirven para valorar el material probatorio, conducir el razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales.

La motivación como justificación interna y externa:

Comprende: (Igartúa, 2009) (Zavaleta Rodríguez, 2013).

A. La motivación como justificación interna. Debe exigirse a la motivación que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. La decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a ésta, o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.).

Cuando las premisas son aceptadas por las partes y por el Juez, sería suficiente la justificación interna, pero por lo común la gente no se demanda, tampoco se querrela, ni se denuncia para que los jueces decidan, si dada la norma N y probado el hecho H, la conclusión resultante ha de ser una condena o la absolución.

Las discrepancias que enfrentan a los ciudadanos casi siempre se refieren si la norma aplicable es la N1 o la N2, porque disienten sobre el artículo aplicable o sobre su significado, o si el hecho H ha sido probado o no, o si la consecuencia jurídica resultante ha de ser la C1 o la C2.

Esta descripción muestra que los desacuerdos de los justiciables giran en torno a una o varias de las premisas. Por tanto, la motivación ha de cargar con la justificación de las premisas que han conducido a la decisión, es decir con una justificación interna.

B. La motivación como la justificación externa. Cuando las premisas son opinables, dudosas u objeto de controversia, no hay más remedio que aportar una justificación externa. Y, de ahí se siguen nuevos rasgos del discurso motivatorio:

a) La motivación debe ser congruente. Debe emplearse una justificación adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que

también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.

b) La motivación debe ser completa. Es decir, han de motivarse todas las opciones que directa o indirectamente y total o parcialmente pueden inclinar el fiel de la balanza de la decisión final hacia un lado o hacia el otro.

c) La motivación debe ser suficiente. No es una exigencia redundante de la anterior (la “completitud”, responde a un criterio cuantitativo, han de motivarse todas las opciones, la “suficiencia”, a un criterio cualitativo, las opciones han de estar justificadas suficientemente).

2.2.1.13. Los medios impugnatorios en el proceso laboral

2.2.1.13.1. Concepto.

El reconocido procesalista peruano, Juan Monroy Gálvez, indica: “podemos definir este instituto procesal como el instrumento que la ley concede a las partes o terceros legitimados para que soliciten al juez que él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule, o revoque éste, total o parcialmente.

Adviértase que se trata de un instituto sólo utilizable por los elementos activos de la relación procesal que tiene interés directo en el resultado del proceso o del acto procesal que se impugna, es decir, la parte o el tercero legitimado. También es notorio el hecho que el uso de un medio impugnatorio implica una petición a un juez, sea para que éste realice el acto concreto que implica la impugnación – el nuevo examen – o para que lo haga el juez jerárquicamente superior a éste.

El nuevo examen antes referido es el elemento nuclear de los medios impugnatorios, su esencia. Finalmente, estos existen sólo porque es necesaria la realización de una revisión o examen de acto procesal ocurrido.

Importa destacar que el nuevo examen que se pide puede estar referido a la realización de un acto procesal determinado al interior de un proceso o también a todo proceso. En el segundo caso se trata, en estricto, de un nuevo proceso de donde se solicita se revise lo realizado en el anterior. Finalmente, debe destacarse la definición dada, el sentido teleológico de los medios impugnatorios adviértase que su objetivo es alternativo: sea que se declare la nulidad del acto procesal o del proceso que se impugna o, sea que se revoque uno de estos, advirtiéndose que el vocablo

revocación significa la pérdida de eficacia del acto o del proceso”. (Monroy Gálvez, 1994).

Víctor Fairén Guillén, sostiene: “Los medios impugnatorios en su especie de recursos son actos procesales de la parte que se estima agraviada por un acto de resolución del juez o tribunal, por lo que acude al mismo o a otro superior, pidiendo que se revoque o anule el o los actos gravosos, siguiendo el procedimiento seguido en las leyes. (Fairén Guillén, 1990)

Fernando Elías Mantero, indica un concepto general de medios impugnatorios: “Los medios impugnatorios constituyen mecanismos señalados en la ley para cuestionar determinado tipo de resoluciones.

Persiguen tanto su modificación, total o parcial, o anulación por la misma autoridad que los expidió, como su revisión por otra, generalmente de jerarquía superior. Implican un esfuerzo de resistencia generalmente temporal y transitoria, frente a una resolución judicial que en algún momento quedará firme e investida del atributo de la cosa juzgada”. (Elías Mantero, 2010).

2.2.1.13.2. *Fundamentos de los medios impugnatorios*

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es una actividad humana, lo cual en realidad es una actividad que se expresa, se materializa en el texto de una resolución, se podría decir que juzgar es la expresión más elevada del espíritu humano. No es sencillo decidir sobre la vida, la libertad, los bienes y demás derechos.

Por las razones, expuestas la posibilidad del error, o la falibilidad siempre estará presente, por esta razón en la Constitución Política se encuentra previsto como principio y derecho de la función jurisdiccional, Artículo 139 Inciso 6, el Principio de la Pluralidad de Instancia, con lo cual se estaría minimizando cual error, sobre todo porque el propósito es contribuir en la construcción de la paz Social. (Chanamé Orbe, 2009).

2.2.1.13.3. *Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral*

Se tiene: (Elías Mantero, 2010). (Anacleto Guerrero, 2015)

A. El recurso de apelación

Es el medio impugnatorio por excelencia para impugnar las decisiones de mayor trascendencia. Siendo el recurso que se interpone contra un auto o sentencia

para que el superior jerárquico revise la resolución dictada por el inferior, y tiene su fundamento en el principio de instancia plural establecido en el artículo 139° inciso 6 de nuestra Constitución.

Se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. Acorde a la norma, tiene por objeto, que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Requiere debida fundamentación de hecho o jurídico. En primera instancia, autos que pongan fin a la instancia, Autos que se expidan en el curso del proceso antes de la sentencia y se da en calidad diferida y Autos que se expidan después de la sentencia.

B. El recurso de casación

Es un verdadero recurso y de naturaleza extraordinaria, en el sentido de que primero se dirige contra resoluciones que no son firmes y segundo tiene limitados los motivos, es decir se trata de tutelar los derechos subjetivos de las partes, pero también de unificar la jurisprudencia. (Anacleto Guerrero, 2015).

C. El recurso de queja

Es un medio impugnatorio contra las resoluciones emitidas por los Juzgados y Salas Superiores que deniegan la apelación o casación. Es un recurso devolutivo, porque su conocimiento es de competencia del órgano superior al del que emitió la resolución de inadmisibilidad, no es suspensivo ya que su interposición no suspende la tramitación principal, ni la eficacia de la resolución denegatoria. (Elías Mantero, 2010)

2.2.1.13.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.

De acuerdo al proceso judicial existente en el **Expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03**, en el proceso judicial en estudio el demandante presentó los siguientes medios impugnatorios:

El recurso de apelación por la parte demandante al órgano jurisdiccional Sala Mixta Transitoria de Ventanilla, que declara la demanda IMPROCEDENTE sobre nulidad de despido.

El recurso de casación por la parte demandante al órgano jurisdiccional

Sala de Derecho Constitucional Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, que declara FUNDADO el recurso de casación, en consecuencia, nula la sentencia de vista.

2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: Nulidad de Despido (Expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03).

De acuerdo, a la Resolución Número 01.9.13 (01 de Setiembre de 2013), declara improcedente la demanda por la petición de Nulidad de Despido.

De acuerdo al Expediente N° 15552-2013-0-5001-SU-DC-01 (06 de agosto del 2014), declara fundado el recurso de casación, en consecuencia, nula la sentencia de vista.

2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el despido nulo

2.2.2.2.1. El contrato.

Es el acto jurídico en virtud del cual una persona denominada “trabajador” enajena su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el objeto de que un tercero denominado “empleador” se beneficie de sus servicios, los cuales deberán ser brindados en forma personal y de manera subordinada, a cambio de una remuneración, la lo cual tiene ciertas características y se encuentra sujeta a determinados parámetros mínimos legales. (Avalos Jara, 2008)

Es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico y el contrato constituye una especie particular de convención cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones (Cabanellas de Torres, recup. 2015).

2.2.2.2.2. Características del contrato.

Se tiene los siguientes caracteres: (Anacleto Guerrero, 2015)

a) **Es un contrato bilateral**

Necesita de la participación de dos partes o sujetos, por una parte el trabajador y por otra parte el empleador; cada parte puede estar formada por

más de una persona, como es lo referido a los contratos colectivos que es el caso para los trabajadores o cuando los empresarios son representados por grupos económicos.

b) **Es un contrato consensual**

Se perfecciona con el simple consentimiento y desde ese entonces surge las obligaciones y derechos de cada parte que nace del contrato. En nuestro país, los contratos de trabajo en forma indeterminada pueden celebrarse en forma verbal o escrita, y los contratos sujetos a modalidad de régimen de tiempo parcial obligatoriamente tienen que celebrarse por escrito (artículo 4° y artículo 72° del D.S. 003-97-TR TUO del Decreto Legislativo. N° 728).

c) **Es un contrato oneroso**

Ambas partes, el empresario y el trabajador se benefician mutuamente, una de la prestación de servicios y la otra del salario, existiendo una equivalencia de las prestaciones.

d) **Es un contrato sinalagmático**

Establece obligaciones recíprocas, cada una de las partes se obliga a una contraprestación. El trabajador se obliga a prestar servicio y el empresario a retribuirlo: Tiene excepciones, ya que existen periodos en los que el trabajador no presta servicios al empresario, pero percibe el salario (vacaciones, permisos, licencias por enfermedad, etc.).

e) **Es un contrato personal**

No permite la sustitución de la persona, sino el trabajador tiene que cumplirlo personalmente. Así lo establece el D.S. 003-97-TR.

f) **Es un contrato conmutativo**

Las prestaciones son inmediatamente ciertas y determinadas por las partes: el trabajo a realizar y la retribución a abonar.

g) **Es un contrato de tracto sucesivo**

Es un contrato que tiene vida dilatada normalmente. El trabajador se compromete a realizar una prestación no de forma instantánea, sino durante un periodo indeterminado o previamente determinado.

h) **Es un contrato típico y normado**

Es un contrato que está tipificado, regulado normativamente.

2.2.2.2.3 Elementos esenciales del contrato de trabajo

Son elementos esenciales o propios del contrato de trabajo: la prestación personal de los servicios, la remuneración y la subordinación.

- **La prestación personal de los servicios**

Por el contrato de trabajo, los servicios del trabajador se deben prestar en forma personal, de ahí el carácter personalísimo de la obligación del trabajador.

- **La subordinación**

La palabra “subordinación”, etimológicamente, proviene del latín sub-ordine, que quiere decir “estar bajo las órdenes, mando o dominio de otro”. Por la subordinación, el trabajador se somete a la dirección, control y fiscalización del empleador.

Cabanellas dice:” en lo laboral la subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y el desempeño de sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. (Cabanellas de Torres, 2015).

Wilfredo Sanguinetti, indica: “entendida en su sentido jurídico estricto, la subordinación es un vínculo jurídico del cual se derivan un derecho y una obligación: el derecho del empleador de dictar al trabajador los lineamientos, instrucciones u órdenes que estime convenientes para la obtención de los fines o el provecho que espera lograr con la actividad del trabajador; y la obligación del trabajador de acatar estas disposiciones en la prestación de su actividad.

Del vínculo de subordinación jurídica emanan los llamados “poderes o facultades del empleador”, que son las diferentes modalidades que adopta su derecho de dirigir la prestación del trabajador, a fin de hacer efectivo el aprovechamiento de la fuerza de trabajo. Estos son tres:

- a) **Poder de dirección:** por el cual imprime un destino concreto (en cuanto al espacio, tiempo y modo) a la energía que el trabajador a su disposición, mediante la dación de instrucciones u órdenes.
- b) **Poder de fiscalización:** en virtud del cual controla la ejecución de la prestación y determina si han seguido o no las instrucciones dadas.
- c) **Poder disciplinario:** en atención al qué ante la contestación de la

inobservancia de las obligaciones contraídas por el trabajador, sanciona dicho cumplimiento.

(Sanguinetti Raymond, 1998).

- **La remuneración**

Viene a ser el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición.

El artículo 6° del D.S. 003-97-TR, sobre la remuneración establece: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”. (Ministerio de Trabajo, Perú., 2013).

2.2.2.2.4. Contrato de trabajo conforme a nuestro ordenamiento jurídico.

a. Contratos a plazo indeterminado

Viene a ser contrato típico por el tiempo indefinido a la voluntad del trabajador y por aplicación de la ley el artículo 4° del D.S. 003-97-TR, establece la presunción del contrato de trabajo a tiempo indeterminado: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. (Ministerio de Trabajo, Perú., 2013).

Jorge Toyama Miyagusuku, nos dice: “a partir de lo previsto en el ordenamiento peruano podemos establecer las siguientes características del contrato de trabajo a plazo indeterminado:

- a) Es el típico contrato de trabajo y como tal presenta todos los derechos y beneficios legales previstos en las normas legales laborales, en la medida en que se cumplan los requisitos especiales previstos en cada norma (por ejemplo, concluir el periodo de prueba para tener acceso a la estabilidad

laboral).

- b) Es el contrato que goza la presunción legal, por ejemplo, en los casos de simulación laboral, la presunción de laboralidad convierte a la prestación de servicios civiles en una laboral de tipo indeterminado.
- c) Los supuestos de desnaturalización contractual o de sanción legal conllevan a configuración de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por ejemplo, el exceso de plazo máximo en un contrato a plazo fijo (al respecto pueden verse todos los supuestos de desnaturalización contemplados en el artículo 77° de la LPCL), la ausencia de temporalidad en los convenios de práctica pre profesionales, el exceso de los porcentajes máximos de contratación de jóvenes en formación laboral juvenil, algunos supuestos de sanción previstos en las normas de intermediación laboral. En todos los casos señalados, existe una conversión de un negocio jurídico a otro por imposición legal, de tal manera que terminamos encontrándonos ante un plazo de contrato a plazo indeterminado.
- d) No exige formalidad. Este es el único contrato de trabajo que no requiere de formalidad alguna. Pudiéndose celebrarse por escrito o en forma verbal”. (Toyama Miyagusuku, 2004).

b. Contratos a tiempo parcial

Ignacio González del Rey Rodríguez, respecto al concepto legal de trabajo a tiempo parcial, sostiene: “El contrato a tiempo parcial se delimita por su jornada parcial en lógica referencia a una jornada total, entera o plena o en otros términos más usuales, máxima, completa, normal, habitual, ordinaria, general, legal, convencional o típica. Pero la misma delimitación de jornada exige una referencia temporal por cuanto que se realiza durante determinado tiempo de trabajo, cuantificación de la jornada, en determinado periodo de referencia temporal natural. La jornada completa puede medirse en un módulo diario, semanal, mensual, o anual, siendo este el máximo periodo de referencia admitido en nuestro ordenamiento (artículo 34° ET). De este modo la jornada parcial podrá tener como jornada completa de referencia realizada en el módulo temporal en cada caso se prevea. (González del Rey Rodríguez, 1998).

El contrato de trabajo a tiempo parcial es el contrato permanente, celebrado entre el trabajador y el empleador y que se caracteriza porque es menor del 50% de la jornada máxima legal, esto es un contrato por menos de 4 horas diarias. (Anacleto Guerrero, 2015).

c. Contrato de trabajo a domicilio

Es el que ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores en el domicilio del trabajador o en lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

En la producción de bienes inmateriales el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador, salvo que medie pacto expreso en contrario. (Artículo 87° DS 003-97-TR). (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

- **Vínculo que genera**

El trabajo a domicilio genera relación laboral entre el trabajador a domicilio y el empleador, sea este último el productor de los bienes y servicios finales o intermedios, subcontratistas o agente, siempre que estos últimos se encuentren debidamente registrados (Artículo 88° DS 003-97-TR). (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

- **Labores excluidas**

No está comprendido en el trabajo a domicilio el que realizan los trabajadores domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

- **Cómo se fijan las remuneraciones**

La remuneración es fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo de trabajo a domicilio, con base en criterios de remuneración de producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

El empleador solo podrá deducir hasta un veinticinco (25) por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes (artículo 90° DS 003-97-TR) (Ministerio de

Trabajo, Perú, 2013).

- **Formalidad**

El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, una de cuyas copias se remite a la autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de su registro. (Artículo 91° DS 003-97-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

- **Registro**

El empleador está obligado a llevar un registro de trabajo a domicilio, cuya copia será entregada al trabajador.

El Registro de Trabajo a Domicilio sustituye para todos sus efectos al libro de planilla de remuneraciones del régimen laboral común. (Artículo 92° DS 003-97-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

En el Registro de Trabajo a Domicilio se consignará los datos siguientes:

- a) Los datos de identificación del trabajador.
- b) La referencia a las fechas de suscripción del contrato de trabajo a domicilio y de su remisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- c) El número de carné de inscripción del trabajador en el Instituto Peruano de Seguridad Social.
- d) La calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida, indicando los factores intervinientes en su fijación.
- e) El monto y fecha de pago de la remuneración, en cada oportunidad que éste se realiza.
- f) El monto y fecha de pago de cualquier beneficio que se abone en aplicación de esta Ley o que resulte de acuerdo convencional.
- g) El suministro o no, tanto de los materiales como de las herramientas, maquinarias o útiles para la producción y la modalidad y título en los que otorga estos últimos; y,
- h) Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral y que las partes estimen conveniente consignar. (Artículo 93° DS 003-97-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

- **Beneficios sociales**

El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales

siguientes:

- a) Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) de este artículo;
- b) Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador;
Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos;
- c) Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio. (Artículo 94° DS 003-97-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

Aportaciones a la seguridad social

El trabajador a domicilio está comprendido y aporta al Sistema Nacional de Pensiones del D.L N° 19990 (que otorga pensiones) y las prestaciones de salud de la Ley N° 26790 (prestaciones de enfermedad, maternidad, lactancia y subsidios)

d. Contratos de trabajo sujetos a modalidad

Es un contrato atípico de naturaleza causal, por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios personales a cambio de una remuneración y plazo fijo o determinado.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. (Artículo 53° DS 003-97-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

A.- Característica y notas específicas de los contratos sujetos a modalidad:

- **Requisitos formales para la validez de los contratos.**

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deben constar por escrito y por triplicado y deben consignarse en forma expresa, su duración, las causas objetivas de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Una copia de los contratos será presentada a la autoridad administrativa de trabajo, dentro de los 15 días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. El incumplimiento de esta norma trae como consecuencia la imposición de la multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente. (Artículo 81° DS 001-96-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

El empleador deberá entregar al trabajador, copia del contrato de trabajo, dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Artículo 83° DS 001-96-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

- **Normas comunes**

1.- Varios contratos bajo diversas modalidades

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en la ley, podrán celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

2.- Período de prueba.

En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional, prevista en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR.

3.- Indemnización por despido arbitrario por resolución arbitraria del contrato

Si el empleador vencido el periodo de prueba, resolviera arbitrariamente el

contrato deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato con el límite de 12 remuneraciones. (Anacleto Guerrero, 2015).

- **Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad**

- 1. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad: se convierten en contratos de duración indeterminada**

Los contratos de trabajo a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. (Artículo 77° DS 003-97-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

- 2. Prohibición de contratar bajo modalidad a trabajadores permanentes cesantes: dentro del año**

Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

- **Derechos y beneficios de los contratados**

Los trabajadores contratados conforme al presente Título tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba.

- **Duración de los contratos sujetos a modalidad Clases de contratos sujetos a modalidad**

Dentro de los plazos máximos establecidos, en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites.

El empleador podrá celebrar en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo en función de las necesidades empresariales, siempre que en conjunto no supere la duración máxima de 5 años.

2.2.2.2.5. Validez de contrato.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deben constar por escrito y por triplicado y deben consignarse en forma expresa, su duración, las causas objetivas de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

Una copia de los contratos será presentada a la autoridad administrativa de trabajo, dentro de los 15 días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. El incumplimiento de esta norma trae como consecuencia la imposición de la multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente. (Artículo 81° DS 001-96-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

El empleador deberá entregar al trabajador, copia del contrato de trabajo, dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo. (Artículo 83° DS 001-96-TR) (Ministerio de Trabajo, Perú, 2013).

2.2.2.3. El sindicato

2.2.2.3.1. Concepto.

Etimológicamente proviene del latín *syndicus* y éste del griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos: “syn” que significa “con” y “dike” que significa “justicia” que significan “con justicias”. (Machicado, 2010)

Para Guido Macchiavello Contreras, la conceptualización del sindicato es la siguiente: “el sindicato es una organización colectiva basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de

trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo. El sindicato es típicamente de los trabajadores, pero por extensión se concibe también agrupando a los propios empresarios para defender sus intereses profesionales.

Dentro del concepto de trabajadores se comprende a los dependientes privados, los autónomos, los empleados públicos, aun cuando con limitaciones excluyéndose a las fuerzas armadas, la policía y otros servicios públicos similarmente esenciales del país”. (Anacleto Guerrero, 2015).

Francisco de Ferrari sostiene: “Defínase al sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento o defensa de sus intereses comunes”. (De Ferrari, 1974)

El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar principalmente los siguientes objetivos: (Machicado, 2010)

- Estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros.
- Mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

2.2.2.3.2 La libertad sindical

Se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.

La definición incluye un componente organizativo y otro de actividad, en la medida en que lo que se pretende es defender y promover los intereses de los trabajadores, para lo cual uno se organiza y actúa. El elemento organizativo, material o estático de la libertad sindical recae sobre la facultad de organizarse colectivamente, de constituir sujetos colectivos como presupuesto de efectividad de la actuación sindical. La realidad nos hace ver en todo instante que los trabajadores prefieren largamente ejercer su libertad sindical a través de una red institucionalizada de sujetos colectivos orgánicamente estructurados, estables y permanentes (sindicatos, federaciones, confederaciones); sin embargo, dentro de la definición de libertad sindical no podemos negarles un lugar a otras articulaciones colectivas de

trabajadores, menos estructuradas y más informales y esporádicas (uniones, coaliciones, etc.) que concurren con los sindicatos en el terreno de la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores .

El artículo 10 de del Convenio 87 OIT establece que en su articulado «el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores», con lo que se rompe la vinculación única entre sindicato (organización institucionalizada y permanente) y libertad sindical, abriéndose el abanico de su cobertura también a las formas menos estructuradas y más esporádicas.

Respecto a los elementos que componen la libertad sindical y su contenido esencial, nuestro Tribunal Constitucional ha señalado, que: La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28º, inciso 1) Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga. (Villavicencio Ríos, 2010)

Asimismo, en nuestro país, las normas reconocen el derecho de libertad sindical y la sindicación como derechos colectivos de los trabajadores, según se evidencia en el reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, establece en su artículo 51º que: “La libertad sindical comprende el derecho de los servidores civiles a constituir, afiliarse y desafiliarse a organizaciones sindicales del ámbito que estimen conveniente. Asimismo, las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, formar parte de organizaciones sindicales de grado superior, disolverse, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción. La libertad sindical también se manifiesta en el derecho a desarrollar libremente actividades sindicales en procura de la defensa de sus intereses”. (Reglamento General de la Ley 30057, 2014)

2.2.2.3.3. Fines y funciones de la organización sindical.

Las organizaciones sindicales tienen como fines y funciones:

a) Representar el conjunto de servidores civiles comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.

b) Celebrar convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en la Ley, circunscritos a lo establecido en el artículo 42 de la Ley y en el literal e) de su artículo 43, y limitados por lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 40 y en el literal b) del artículo 44 de la misma Ley.

c) Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el servidor civil accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual la organización sindical podrá actuar en calidad de asesor.

d) En general, todos los que se ajusten a sus fines y a las leyes. Artículo. (Reglamento General de la Ley 30057, 2014) (Anacleto Guerrero, 2015).

2.2.2.3.4 Obligaciones de las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales están obligadas a:

a) Observar estrictamente sus normas institucionales con sujeción a las leyes y normas que las regulan.

b) Llevar libros de actas y registro de afiliación sindical. La Autoridad Administrativa de Trabajo sella dichos registros.

c) Asentar en el libro de actas las correspondientes asambleas y sesiones de la junta directiva, consignando los acuerdos y demás decisiones de interés general.

d) Comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia autenticada del nuevo texto. Asimismo, deberán comunicar a dicha Autoridad y a la entidad o entidades públicas de su ámbito, la nueva nómina de junta directiva, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

e) Comunicar a la entidad la constitución del sindicato.

f) Otorgar a sus dirigentes la credencial que los acredite como tales.

g) Las demás que señalen las leyes y normas que regulan a las organizaciones sindicales.

2.2.2.3.5. Número de servidores para constituir una organización sindical.

Para constituirse y subsistir, las organizaciones sindicales deberán afiliar por lo menos a veinte (20) servidores civiles con inscripción vigente, tratándose de organizaciones sindicales por ámbito de entidad pública.

En el caso de organizaciones sindicales de mayor ámbito al de la entidad pública, se requerirá de la afiliación de cincuenta (50) servidores que cuenten también con inscripción vigente.

Las entidades cuyo número de servidores civiles no alcance el requerido para la constitución de organizaciones sindicales establecido en el párrafo anterior, podrán elegir dos (02) delegados que los representen ante su entidad. (Reglamento General de la Ley 30057, 2014). (Machicado, 2010). (Anacleto Guerrero, 2015).

2.2.2.3.6. *Las federaciones y confederaciones.*

Para constituir una federación, se requiere la unión de no menos de dos (02) organizaciones sindicales del mismo ámbito.

Para constituir una confederación, se requiere la unión de no menos de dos (02) federaciones registradas. Las federaciones y confederaciones se rigen por la Ley y el presente Reglamento.

2.2.2.3.7. *Constitución de organizaciones sindicales.*

Las organizaciones sindicales se constituyen por medio de asamblea, en donde se aprueba el estatuto, se elige a la junta directiva, todo lo cual debe constar en acta refrendada por Notario Público, a falta de este, por el Juez de Paz letrado de la localidad con indicación del lugar, fecha y nómina de asistentes.

2.2.2.3.8. *El registro sindical.*

Las organizaciones sindicales de servidores civiles, las federaciones y confederaciones se registran en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, regulado por la Ley N° 27556 y sus normas reglamentarias.

El registro es un acto formal, no constitutivo y le confiere personería jurídica. Las organizaciones sindicales, cumplido el trámite de registro, podrán por este solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

2.2.2.3.9. *Disolución de la organización sindical.*

Las organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Las organizaciones sindicales se disuelven voluntariamente, según lo establecido en sus propios estatutos. Excepcionalmente, las organizaciones sindicales pueden disolverse por mandato judicial consentido o ejecutoriado.

2.2.2.3.10. *Las licencias sindicales.*

El convenio colectivo podrá contener las estipulaciones tendientes a facilitar

las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias sindicales, las mismas que configuran un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil, de acuerdo con el literal d) del numeral 47.2 del artículo 47 de la Ley.

A falta de acuerdo, las entidades públicas solo están obligadas a otorgar permisos o licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 30 días calendario por año y por dirigente.

El límite de treinta (30) días calendario al año por dirigente no se aplicará cuando exista convenio colectivo o costumbre más favorable.

2.2.2.3.11. Actos de concurrencia obligatoria.

Se entiende por actos de concurrencia obligatoria aquellos supuestos establecidos como tales por la organización sindical de acuerdo con lo previsto en su estatuto, así como las citaciones judiciales, administrativas o policiales relacionadas con la actividad sindical.

La asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la Comisión Negociadora, a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la negociación colectiva no será computables dentro del límite de los treinta (30) días calendario.

Dirigentes con derecho a asistencia a actos de concurrencia obligatoria:

Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso de la entidad pública para asistir a actos de concurrencia obligatoria serán los siguientes:

- a) Secretario General.
- b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces.
- c) Secretario de Defensa; y.
- d) Secretario de Organización.

La licencia sindical se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando la organización sindical afilie entre veinte (20) y cincuenta (50) servidores civiles. En el caso de las menos de veinte (20) servidores civiles, tendrán el derecho ambos delegados.

La organización sindical deberá comunicar, con la debida anticipación, a la entidad a la que pertenece el dirigente sindical la utilización de la licencia para acudir a actos de concurrencia obligatoria.

2.2.2.3.12. Suspensión o destitución de dirigentes sindicales.

Cuando el servidor sea dirigente sindical, la entidad deberá remitir por escrito, de manera simultánea, la comunicación donde se invoque la causal de suspensión o destitución, a la organización sindical y al servidor civil. La organización sindical podrá actuar en defensa del dirigente sin necesidad de poder especial.

2.2.2.4. Horas extras.

2.2.2.4.1 Concepto.

Es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede realizarse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida. Es voluntario tanto en su otorgamiento como en su realización; sólo es obligatorio en casos justificados por hecho fortuito o de fuerza mayor, que pongan en peligro a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La hora extra se entenderá otorgada tácitamente, cuando el trabajador acredite haber laborado en sobretiempo, aún sin autorización expresa del empleador.

Referencia: Artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR y artículos 18°, 19°, 22° y 23° del Decreto Supremo N° 008- 2002-TR. (Ministerio de Trabajo, Perú, 2014).

2.2.2.4.2. Oportunidad en que el empleador debe pagar las horas extras.

Las horas extras deben ser remuneradas en la misma oportunidad de pago de las remuneraciones y su monto debe ser también registrado en las planillas electrónicas, así como en la boleta de pago.

Referencia: Artículo 25° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR

2.2.2.4.3. Como se calcula las horas extras.

Las horas extras se pagan con un recargo a convenir del 25% adicional del valor hora para las dos primeras horas y un 35% adicional del valor hora a partir de la tercera hora en adelante.

Ejemplo: Remuneración mensual: S/. 1,000 nuevos soles. Días: 30 días mes laboral. Jornada de trabajo: 8 horas

• $1,000/30/8 = 4.16$ valor hora • 4.16 (valor hora) + 1.04 (25% adicional primera hora extra) = S/. 5.20

- 4.16 (valor hora) +1.04 (25% adicional segunda hora extra) = S/. 5.20
- 4.16 (valor hora) +1.45 (35% adicional tercera hora extra) = S/. 5.61

Referencia: Artículo 10° del Decreto Supremo N°007-2002-TR

2.2.2.4.4. *Remuneración a tener en cuenta para el cálculo de las horas extras.*

Para el cálculo de las horas extras se considera la remuneración ordinaria, es decir, la percibida por el trabajador en forma semanal, quincenal o mensual, según corresponda, en dinero o en especie, incluido el valor de la alimentación y como contra prestación de sus servicios, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. No se incluyen para este efecto las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa, así como aquellas otras de periodicidad distinta a la semanal, quincenal o mensual, según corresponda. Para efectos de calcular el recargo o sobretasa, el valor de hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada del respectivo trabajador.

Referencia: Artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2.2.2.4.5 *Pueden compensarse las horas de sobretiempo con periodos equivalentes de descanso.*

Si, se puede hacer tal compensación siempre y cuando exista acuerdo entre las partes. El acuerdo referido a la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación, dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

Referencia: Artículo 10°, 4to. Párrafo del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

2.2.2.5. Despido

2.2.2.5.1. Concepto.

Según Cabanellas de Torres, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo, realizada unilateralmente por el patrono o empresario. (Anacleto Guerrero, 2015).

El concepto del despido se refiere a la extinción que se produce por la voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada y de manera semejante, Alonso Olea lo concibe como “la resolución del contrato de trabajo por

voluntad unilateral del empresario”. Como lo destaca el primero de estos dos autores, en un sentido estricto y rigurosamente técnico, el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario “exista o no causa justificada”. Coinciden estas opiniones, en destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cuál fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora.

Es importante resaltar y señalar que para nuestro sistema legislativo laboral opta por reconocer al despido como un poder excepcional del empleador.

El despido legal, aquel que el trabajador debe aceptar sin reclamo alguno, sólo será aquél que se base en una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, según lo señalado en el artículo 22° de la LPCL. Así mismo el artículo precedente señala que " la causa justa sólo puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. Entonces, el poder de despedir es legítimo sólo cuando hay causa justa. Coherente con esta opción, el «despido arbitrario» como su mismo nombre lo indica es un despido discrecional que ha de reputarse ilegítimo dentro del ordenamiento. Y éste debe ser indemnizado (artículo 34° LPCL).

Puntriano, expresa que “en el despido nos encontramos frente a la terminación del vínculo laboral por iniciativa del empleador”.

Asimismo, Arce anota que: “el despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador”. (Anacleto Gutiérrez, 2015).

En líneas generales debemos decir que el despido se produce porque existe una situación de conflicto en la relación laboral, donde el trabajador deja de prestar sus servicios por decisión del empleador, esta decisión puede ser justificada si se han presentado las causales que configuran la extinción del contrato de trabajo, pero si la decisión del empleador es arbitraria nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales.

2.2.2.5.2. Características del despido.

El despido, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar

servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración.

El despido presenta las siguientes características:

A) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.

B) Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.

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

D) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

2.2.2.5.3. Tipos de despido.

Según el Tribunal Constitucional existirían tres tipos de despidos que ameritarían los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con readmisión de derechos fundamentales. Estos son los siguientes: (Anacleto Gutiérrez, 2015)

a.- Despido Incausado

Se produce el denominado despido incausado cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

b.- Despido Fraudulento

El despido fraudulento prima facie no se encuentra previsto expresamente en nuestra legislación, así se puede verificar que en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el D.S. N° 003-97-TR, solamente se encuentran regulados el despido nulo, arbitrario e indirecto, más no se hace mención alguna respecto a la institución jurídica materia de análisis, ni mucho menos se le alude en su reglamento: Decreto Supremo 001-96-TR; sin embargo, ello no puede ser impedimento para su definición, para lo cual se debe recurrir a los conceptos básicos.

El despido fraudulento tiene como característica especial la presencia del “fraude”, término que tiene una raíz latina, el cual es: “fraus” que significa: “una acción que resulta contraria a la verdad y a la rectitud” y, que a decir de T. Slater, es

“un acto de engaño deliberadamente empleado con la intención de obtener una errónea e injusta ventaja”

Wilfredo Sanguinetti Raymond analizando el fraude previsto en el inciso d) del artículo 77° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, expresa que: “La situación prevista aquí nos es otra, evidentemente, que la de ausencia de causa válida. (Sanguinetti Raymond, 2009).

Elmer Arce manifiesta que “el negocio fraudulento será el que pretenda sustraer de su ámbito natural a la norma que se utiliza, pues usa la ley para un fin distinto del perseguido por ella”. (Arce, 2008)

Toyama refiere que el despido fraudulento es: Un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC. En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia o muto disenso con “vicio de la voluntad”), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad. (Toyama Miyagusuko, 2011)

De igual manera, se señalan que: se configura el despido fraudulento cuando se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. En una forma de despido inconstitucional (...) Como figura, fue creada por el Tribunal Constitucional. (Quispe, G.; Mesinas, F. , 2010).

El despido fraudulento, así se puede considerar a dicha institución jurídica, como aquel acto ilícito laboral, en que el empleador decide dar término a la relación de trabajo con el trabajador, basándose en una supuesta causa justificante y cumpliendo aparentemente el procedimiento establecido por la normatividad jurídica, pero que realmente no corresponde con el motivo real de la decisión, sino que en su génesis hay un hecho fraudulento que lo origina, para así perjudicar al trabajador, violentándose con ello su dignidad y sus derechos fundamentales laborales, ya sean específicos o inespecíficos. (Sánchez L., 2011)

Despido Nulo

Es cuando la causa o razón determinante del despido es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del

trabajador. La gravedad de los mismos genera que declarada judicialmente la nulidad del despido, a diferencia de lo que sucede en caso de despido injustificado o indirecto, el trabajador logra su reposición en el empleo que venía desempeñando.

Tiene el objeto de proteger los derechos previstos en el inciso 2) del artículo 2º, inciso 1) del artículo 26º e inciso 1º del artículo 28º de la Constitución, además del artículo 29º del decreto Legislativo N° 728. De esta forma, se produce el despido nulo cuando: hubo su participación en actividades sindicales los trabajadores (o por haber actuado en esa condición) o por discriminación de raza, religión, opción política, etc. Así como en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).

Las causales de despido nulo se encuentran establecidas de manera taxativa en el artículo 29º Ley de Productividad y Competitividad Laboral 26636 siendo las siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar como ellos.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.

Por ser portador del VIH-Sida (Ley N° 26626) y la ley N° 27050 referida al despido del trabajador por razón de discapacidad.

Al comprobarse que existió despido nulo, la consecuencia directa **será la reposición del trabajador a su centro de trabajo** en su anterior puesto o en otro similar.

El plazo para interponer la demanda es de treinta días hábiles a partir del día en que se produjo el despido. (Rodas Sánchez, 2010).

Despido Arbitrario:

El despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a causa justa contemplada por la ley. El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un

máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera **más de ocho años de servicios**, igualmente su indemnización **no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones**. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, arto 34° y 38°)

Para solicitar la verificación del despido arbitrario deberá presentar una solicitud, según formato, ante la Sub Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo. El plazo es de dos días útiles para que se efectúe la visita inspectiva una vez solicitada. El trámite es gratuito. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Arts. N° 31°, 32° Y 34).

El plazo para reclamar la Indemnización por Despido Arbitrario es de 30 días naturales desde que se produjo el despido. (Artículo 36° del D.S. 003-97TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral). (Ministerio de Trabajo, Perú, 2015)

2.2.2.5.4. Causales de despido.

El empresario sólo puede extinguir válida y precedentemente el contrato basándose en algunas de las causas a las que se refieren los cuatro grandes grupos de despidos:

- Despido por incumplimiento grave y culpable del trabajador (despidos disciplinarios).
- Despidos por circunstancias objetivas (defectos no culpables de la aptitud del trabajador, y necesidades de funcionamiento de la empresa que den lugar a despidos económicos, técnicos, etc., que no alcanzan el umbral cuantitativo preciso para dar despidos colectivos).
- Despidos colectivos, fundados en causas económicas, técnicas de organización o de producción.
- Despidos por fuerza mayor.

(Anacleto Guerrero, 2015).

CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO

Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevinidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus

- tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
 - c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

Contemplado en los artículos 23° y 24° del D.S. 003-97-TR (Ministerio de Trabajo, Perú, 2015).

2.2.2.6. Nulidad

2.2.2.6.1. Concepto.

La nulidad es la consecuencia lógica jurídica del incumplimiento de las formas a las que la ley atribuye determinados efectos, es decir, es no otorgar eficacia a aquel acto que no cumpla con la formalidad o con los requisitos esenciales del acto, por lo que la declaración de nulidad reviste legalidad. (Vera Cacho V., 2012).

La nulidad de un acto jurídico es consecuencia del incumplimiento de un requisito de orden legal, bien sea al momento de la celebración del acto jurídico, o con posterioridad a la misma, que justifica que no se produzcan los efectos jurídicos deseados por las partes o establecidos por ley, o que los efectos jurídicos ya producidos desaparezcan. (Tantálean Odar, 2013).

Nulidad Procesal:

Entendemos por nulidad procesal el estado de anormalidad de un acto procesal debido a la ausencia o a la presencia defectuosa de requisitos que condicionan su existencia regular, determinando la posibilidad de ser declarado judicialmente nulo. (RAE Jurisprudencia, 2009).

La nulidad procesal es el estado de anormalidad del acto procesal, originado en la carencia de alguno de sus elementos constitutivos o de vicios existentes en

ellos, que lo coloca en la situación procesal de ser declarado judicialmente inválido, el cual puede ser declarado de oficio o a pedido de parte; en este último caso, la nulidad se manifestará mediante un medio de impugnación que se realizará sobre actos procesales no contenidos en resoluciones, siendo llamados, en estos casos remedios; sin embargo, la nulidad también se podría plantear sobre actos procesales constituidos en resoluciones judiciales, por lo que además podrían ser considerados como recursos. (Rioja Bermúdez, 2010)

El artículo 382° del Código Procesal Civil, señala: “El recurso de apelación contiene intrínsecamente el de nulidad”. El artículo 360° del Código citado establece la prohibición de la parte de interponer doble recurso contra una misma resolución.

El jurista y procesalista Juan Monroy Gálvez define la nulidad procesal como el estado de anormalidad de un acto procesal debido a la ausencia o presencia defectuosa de requisitos que condicionan su existencia regular, determinando la posibilidad de su declaración judicial. Agrega que no todo acto nulo es declarado; las partes o el juez pueden determinar (convalidación o subsanación) que el acto produzca efectos jurídicos. El tiempo extingue la nulidad. La declaración de nulidad de oficio, lo que en doctrina procesal se llama potestad nulificante del juzgador y que ha sido recogida en la parte final del artículo 176° del Código Procesal Civil, entendida como aquella facultad conferida a los jueces en forma excepcional de declarar la nulidad aun cuando no haya sido solicitada, si se considera que el acto viciado (incluso el proceso todo) puede alterar sustancialmente los fines del proceso y la decisión que él va a recaer.

Es una consecuencia inherente a la nulidad ipso iure del acto nulo. El artículo 176° in fine del Código Procesal Civil señala: “Los jueces sólo declararán de oficio las nulidades insubsanables, mediante resolución motivada, reponiendo el proceso al estado que corresponda”. La doctrina uniformemente está de acuerdo que la nulidad procesal declarada de oficio presupone que el acto procesal viciado no sea posible de convalidación. La procedencia de la nulidad de oficio está en la protección de las garantías constitucionales del proceso, siendo una de las más importantes el respeto al debido proceso. El Tribunal Constitucional peruano, a través de reiterada jurisprudencia, considera que el derecho al debido proceso es un derecho “continente”; una alegación en abstracto de su supuesta lesión normalmente es una

pretensión carente de concretización; no tiene un ámbito constitucionalmente garantizado en forma autónoma, sino que su lesión se produce como consecuencia de la afectación de cualesquiera de los derechos que lo comprenden. (Rioja Bermúdez, 2010). (Tantálean Odar, 2013).

2.2.2.6.2. Finalidad.

La finalidad de las nulidades procesales es la de asegurar la garantía de la defensa en el proceso, pudiendo configurarse únicamente en relación con los actos procesales susceptibles de producir efectos jurídicos autónomos, como los actos emanados de un órgano judicial; en tal sentido, sólo cuando la ineficacia sea resultado de un vicio es posible hablar de nulidad. (Rioja Bermúdez, 2010).

Se orienta a proteger intereses que resultan vulnerados por no cumplirse las prescripciones legales al celebrarse un acto jurídico o dictarse una norma: acto administrativo o judicial.

Antes de que se produjera la declaración de nulidad, la norma o acto eran eficaces. Por ello, la declaración de nulidad puede ser *ex nunc* (nulidad irretroactiva, se conservan los efectos producidos antes de la declaración de nulidad) o *ex tunc* (nulidad retroactiva, se revierten los efectos producidos con anterioridad a la declaración de nulidad).

2.2.2.6.3. Características.

Se tiene las siguientes características:

- Es legal, aunque es declarado judicialmente; no es creado por los jueces, sino que es creado por una la ley.
- Sólo es aplicable a actos jurídicos, sólo ellos son susceptibles de nulidad.
- El defecto tiene que ser originario, intrínseco y esencial.

2.2.2.6.4. Casos de nulidad.

La nulidad de un acto jurídico puede producirse por muchos motivos, entre los cuales podemos mencionar: (Rioja Bermúdez, 2010)

- Ausencia de consentimiento real en un acto jurídico que lo requiera.
- Incumplimiento de requisitos formales en un acto jurídico que lo requiera.
- Ausencia de causa que da origen al acto jurídico. Simulación del acto sin verdadero ánimo de realizarlo (*ius jocandi*).

- Ausencia de la capacidad de las personas que realizan el acto: menores de edad o incapaces (El acto jurídico se estima nulo cuando es celebrado por persona absolutamente incapaz, salvo se trate de incapaces no privados de discernimiento que pueden celebrar contratos relacionados con las necesidades ordinarias de su vida diaria).
- Objeto ilícito, es decir, está prohibido por ley. Si el propósito para el cual se crea el acto jurídico fuese ilícito, el acto sería nulo, la ilicitud del fin va en contra del ordenamiento jurídico de cada país.

Hay que tener en cuenta que la nulidad es la sanción más grave que se puede imponer a un acto jurídico. Por lo tanto, los órganos jurisdiccionales son muy estrictos a la hora de interpretar estas causas.

2.2.2.6.5. Clasificación.

La nulidad se puede clasificar doctrinariamente:

- Nulidad expresa o nulidad virtual.
- Nulidad manifiesta o no manifiesta, que coincide con la nulidad y anulabilidad respectivamente.
- Nulidad absoluta y nulidad relativa.
- Nulidad total y nulidad parcial.
- Es totalmente relativa

Actos nulos:

Se da cuando el defecto está determinado a priori por la ley, y el vicio es rígido en la mayoría de los casos, se trata de actos nulos y de nulidad manifiesta. En los actos nulos el vicio se encuentra patente en el acto y no es susceptible de confirmación.

Asimismo, cuando el acto es afectado por un vicio no manifiesto y flexible en la mayoría de los casos, se está ante un acto anulable y de nulidad no manifiesta. En los actos anulables es requisito realizar una investigación previa a la sanción de nulidad y es susceptible de confirmación.

Nulidad absoluta y nulidad relativa

Se produce cuando un acto es nulo, afectando una norma de orden público y vulnerando a toda la sociedad, no tiene ningún efecto jurídico, y cualquier juez,

puede por lo general, declarar la nulidad de oficio. Se le conoce como nulidad absoluta o insaneable.

Asimismo, cuando un acto es de nulidad relativa, existen unos interesados que pueden pedir su anulación. Mientras tanto, el acto es válido. También se le conoce como nulidad saneable.

Nulidad total y nulidad parcial

La nulidad total se da cuando afecta a todo el acto, y es amplia en materia contractual, ya que la nulidad de una de las cláusulas conduce generalmente a la nulidad de las demás.

También en los supuestos en que no es nulo todo el contrato, sino que puede ser nula una determinada cláusula del mismo. Se admite por la jurisprudencia la posibilidad de la nulidad parcial de los contratos.

La nulidad parcial afecta a parte del acto, es requisito indispensable que el negocio sea divisible, que separadas las cláusulas nulas el negocio no pierda su esencia, que conserve su naturaleza y economía. Es amplia en materia testamentaria y restringida en materia contractual.

2.2.2.7. Nulidad de despido o despido nulo

2.2.2.7.1. Concepto.

Según Elmer Arce Ortiz, refiere que lo que caracteriza, en definitiva, la noción jurídica de despido nulo peruano no es la decisión extintiva unilateral del empleador sin más, sino, por el contrario, el efecto o resultado lesivo que ella provoca. Por ello, cuando el despido sea producido con violación del derecho fundamental, será la eliminación de este resultado – y no el medio obtenido para alcanzarlo – lo que constituye el objeto del proceso de impugnación. (Arce Ortiz, 1999).

Carlos Blancas Bustamante, refiere que es aquel que tiene como motivo la afectación de derechos fundamentales establecidos en la ley. Resulta incuestionable que todo despido que se efectúe con vulneración del contenido constitucional de un derecho fundamental es un despido nulo. (Anacleto Guerrero, 2015).

El Tribunal Constitucional, refiere que se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o

por participación en actividades sindicales.

- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición).
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador del Sida (Cfr. Ley N° 26626).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley N° 27050).

El Ministerio de Trabajo del Perú, señala que para nuestro ordenamiento laboral se pueden utilizar indistintamente ambas denominaciones (despido nulo o nulidad de despido), siendo aquel que se produce por la vulneración de un derecho fundamental del trabajador, siendo la causal que lo motiva la vulneración de los derechos constitucionales protegidos en el artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad Y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR dentro del cual se incluyen figuras que se han incorporado con posterioridad como causales de despido nulo. (Ministerio de Trabajo, 2011).

Según Jacqueline Rodas Sánchez, el despido nulo “es el despido que se basa en una causa ilícita, y tiene un sistema cerrado de calificación, establecido en el artículo 29 del Decreto Supremo 003-07-TR”. (Rodas Sánchez, 2010).

2.2.2.7.2 Causales de despido nulo.

Las causales de despido nulo conforme al artículo 29 del D.S. 003-97-TR, son: (Ministerio de Trabajo, 2011). (Rodas Sánchez, 2010). (Anacleto Guerrero, 2015):

- H. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (inciso a).
- I. Ser candidato a representante de los trabajadores o haber actuado en esa calidad (inciso b).
- J. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el

artículo 25° literal F) del Decreto Legislativo N° 728.

K. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

L. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

M. Despedir a un trabajador portador del VIH sida.

N. Despedir a un trabajador con discapacidad.

Por la naturaleza de la vulneración de un derecho fundamental que se encuentra inmerso en esta clase o tipo de despido, el trabajador al plantear su acción judicial de despido nulo o nulidad de despido tiene derecho a la reposición o readmisión en el empleo por lo tanto es viable el retorno al centro laboral por ende tiene un efecto restitutorio, siendo la única clase de despido en nuestra legislación en que está permitido el reingreso al centro laboral e incluso la legislación laboral sobre la materia permite que en ejecución de sentencia en este tipo de proceso el trabajador pueda variar el beneficio de la reposición por el de la indemnización similar al monto indemnizatorio propuesto para el despido arbitrario.

Es importante precisar que nuestro marco legal establece un plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho para accionar despido nulo o nulidad de despido, la posición imperante en nuestra judicatura respaldada incluso por Plenos Jurisdiccionales es que el computo del referido plazo se realice por días hábiles y no por días naturales, considerándose en tal sentido únicamente los días de funcionamiento del Poder Judicial, en esta clase de despido procede solicitar el pago de remuneraciones o beneficios sociales devengados, así como el depósito de la CTS con sus respectivos intereses.

En el caso de acción por nulidad de despido el Juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder, el empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo

monto se incrementará sucesivamente en el treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la ejecución del mandato.

En el caso del despido nulo, si el Juez ordena la reposición el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo sin afectar su categoría anterior e incluso en la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho, o en su defecto cualquiera de ellos podrá solicitar al Juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del Secretario del Juzgado y finalmente el período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva la hubieran correspondido al trabajador excepto para el record vacacional, lo que precisamente configura la institución laboral de los devengados. (Ministerio de Trabajo, 2011).

2.3. Marco Conceptual

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

Alta Calidad: Si se han cumplido con la mayoría de los parámetros, pero algunos se han omitido, encontrándose en una calificación entre 25 y 32, esto de acuerdo a los esquemas brindados por la universidad.

Baja Calidad: Si se han cumplido con algunos de los parámetros, encontrándose en una calificación de entre 9 y 16, esto de acuerdo a los esquemas brindados por la universidad.

Mediana calidad: Da a entender que se ha cumplido aproximadamente con la mitad de los parámetros, encontrándose en una calificación de entre 17 y 24, esto de acuerdo a los esquemas brindados por la universidad.

Muy alta calidad: Da a entender que se han cumplido con aproximadamente todos los parámetros, encontrándose en una calificación de entre 33 y 40, esto de acuerdo a los esquemas brindados por la universidad.

Muy baja calidad: Da a entender que se han cumplido con muy pocos parámetros, encontrándose en una calificación de entre 1 y 8, esto de acuerdo a los esquemas brindados por la universidad.

Acción (derecho procesal): Derecho público subjetivo y autónomo por el cual la persona tiene la facultad de recurrir a la autoridad judicial para que se declare la existencia de un derecho y/o preste su auxilio a su ejercicio coactivo. (Poder Judicial, 2013).

Análisis de contenido: Es una técnica de investigación cuya finalidad es la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación o de cualquier otra manifestación de la conducta. (Martín Martín, 2008)

Autos: Reunión de las diferentes piezas que conforman el expediente judicial, así como de todas las diligencias actuadas en el proceso, originando la frase “constar en autos o de autos” que quiere decir que está probada en la causa alguna cosa. (Poder Judicial, 2013).

Bien: Dícese de todo aquello que tiene una medida de valor y puede ser objeto de protección jurídica. (Poder Judicial, 2013).

Capacidad procesal: Presupuesto procesal que consiste en la aptitud de parte para comparecer directamente en el proceso. Se afirma que todos tenemos capacidad para ser parte, más no todos tenemos capacidad para actuar directamente en el proceso. (Poder Judicial, 2013).

Casación: (Derecho Procesal Civil). Proviene la Loc. Lat. “cassare” que significa quebrar, romper o quebrantar legalmente el curso de un proceso, según Escriche la aplicación procesal de la casación, implica la acción de anular y declarar sin ningún valor ni efecto. (Poder Judicial, 2013).

Coherencia: Conexión lógica entre dos cosas o entre las partes o elementos de algo que sin que se opongan ni contradigan entre sí. (Larousse, 2004)

Datos: Elementos que sirven de base a un razonamiento o a una investigación. (Larousse, 2004)

Decreto: Es una resolución judicial empleada para dar impulso al desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de trámite simple. (Poder Judicial, 2013).

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

Dimensión: Cada una de las dimensiones necesarias para la evaluación de las figuras. (Larousse, 2004)

Distrito Judicial. Parte de un territorio en donde un Juez o Tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina: Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigio y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso en la interpretación judicial de los textos vigentes. (Larousse, 2004)

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Larousse, 2004)

Expediente. Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativamente. (Poder Judicial, 2013)

Evidenciar. Hacer patente y manifiesta la certeza de algo; probar y mostrar que no solo es cierto, sino claro (Real Academia Española, 2001)

Jurisprudencia: Estudio de las experiencias del derecho, a través de sus fallos y sentencias dictados por sus tribunales, cuya observancia es obligatoria para nuevos casos de la misma modalidad, asumiéndolo como fuente ante situaciones semejantes. (Poder Judicial, 2013).

La Demanda Judicial: La demanda podemos conceptualarla como el primer acto que abre o inicia el proceso. La demanda es el primer acto provocatoria de la función Jurisdiccional, es el primer momento en el que se ejerce la acción y debe entenderse como la actividad concreta del particular frente a los órganos de administración, frente a los tribunales o jueces. (Anacleto Guerrero, 2015)

Lógica: Coherencia de un razonamiento o del modo de razonar de una persona (Larousse, 2004)

Matriz de consistencia: es una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre

preguntas, objetivos e hipótesis de investigación, para delinear los enunciados que se pueden formular en el proyecto de investigación (Lizarzaburu, 2010).

Máximas: Valor mayor de los que puede tomar una cantidad variable entre ciertos límites. (Larousse, 2004)

Metodología: Ciencia que estudia los métodos de conocimiento. Aplicación coherente de un método. Método, conjunto de operaciones. (Larousse, 2004)

Nulidad de Despido: El despido Nulo procede en casos específicos establecidos en la Ley, esto es, en supuestos lesivos de derechos fundamentales. Así tenemos que el artículo 29^a del D.S. 003-97-TR, señala que existe un despido Nulo cuando: La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. (Anacleto Guerrero, 2015).

Observación: Acción de observar, indicación que se hace sobre alguien o algo. (Larousse, 2004)

Parámetro(s): Elemento constante en el planeamiento de una cuestión. (Larousse, 2004)

Sana crítica: (Derecho Procesal). Denominación dada a la libertad de criterio con que cuenta la autoridad jurisdiccional para resolver la Litis y valorar las pruebas con criterio de conciencia, con cargo a fundamentar las decisiones tomadas. (Poder Judicial, 2013).

Síntesis: Reunión de los elementos en un todo. Resumen, compendio, método de demostración que procede de los principios a las consecuencias de las causas a los efectos. (Larousse, 2004)

Variable: Se dice de una palabra susceptible de variación según el número, genero, la función, etc. (Larousse, 2004)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

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

Cuantitativa. La investigación se inicia con el planteamiento de un problema de investigación, delimitado y concreto; se ocupa de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guía la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En perfil cuantitativo se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; en el presente trabajo facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento para recoger los datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

El perfil cualitativo se evidencia en la recolección de datos que requirió de la concurrencia del análisis para identificar a los indicadores de la variable. Además; la sentencia (objeto de estudio) es el producto del accionar humano, quien a título de representante del Estado en el interior de un proceso judicial (Juez unipersonal o colegiado) decide(n) sobre un conflicto de intereses de índole privado o público. Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar su contenido para alcanzar los resultados. Dicho logro, evidenció la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso judicial documentado (Expediente judicial) con el propósito de comprenderla y b) volver a sumergirse; pero, esta vez en el contexto específico, perteneciente a la propia sentencia; es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

Su perfil mixto, se evidencia en que, la recolección y el análisis no son acciones que se manifestaron sucesivamente; sino, simultáneamente al cual se sumó el uso intenso

de las bases teóricas: contenidos de tipo procesal y sustantivo; pertinentes, con los cuales se vinculó la pretensión judicializada o hecho investigado; esto fue, para interpretar y comprender a las sentencias y, sobre todo, reconocer dentro de ella a los indicadores de calidad: variable de estudio.

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

Exploratoria. Se trata de un estudio que se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios respecto de la calidad del objeto de estudio (sentencias) y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

El nivel exploratorio se evidenció en varios aspectos de la investigación; la inserción de antecedentes no ha sido sencilla, se hallaron trabajos aislados, de tipo interpretativo, donde el objeto estudiado fueron resoluciones judiciales (sentencias); pero, la variable en estudio fueron diferentes, por ejemplo: la identificación de la sana crítica, la valoración de las pruebas, la motivación; etc., pero respecto de la calidad, no se hallaron. Fuera de ello, los resultados obtenidos todavía son debatibles; además, las decisiones de los jueces comprenden elementos complejos como el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar.

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

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

El nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); porque, el proceso judicial registrado en

su contenido, tuvo que reunir condiciones pre establecidas para facilitar la realización de la investigación (Ver 3.3. de la metodología); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, estuvo direccionado al hallazgo de un conjunto de características o propiedades, que según las bases teóricas, debe reunir una sentencia (puntos de coincidencia o aproximación entre las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial).

3.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

3.3. Unidad de análisis

Las unidades de análisis: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información. (Centty, 2006, p.69).

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

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

En la presente investigación, la unidad de análisis estuvo representada por un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH, 2013) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario laboral; sobre nulidad de despido con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Ventanilla – Lima, 2018.

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Nulidad de Despido, en el Expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla – Lima, 2018.

Tramitado siguiendo las reglas del proceso ordinario laboral; perteneciente a los archivos del juzgado Sala Mixta Transitoria del Distrito Judicial de Ventanilla; situado en la localidad de Ventanilla; comprensión del Distrito Judicial de Ventanilla

– Lima, 2018.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fue, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc.) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

3.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006, p. 66) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de

tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

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

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

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

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

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

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

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

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

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

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

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

3.6.1. De la recolección de datos

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

3.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, el investigador empoderado de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de

la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 4.

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

La autoría de la elaboración del instrumento, recojo, sistematización de los datos para obtener los resultados y el diseño de los cuadros de resultados le corresponden a la docente: Dione Loayza Muñoz Rosas.

3.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. No se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia sobre Nulidad de Despido, en el Expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla – Lima, 2018.

	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla – Lima, ¿2018?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla – Lima, 2018.
	Sub problemas de investigación /problemas específicos	Objetivos específicos
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.
ESPECÍFICOS	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

3.8. Principios éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y

relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

Para cumplir con esta exigencia, inherente a la investigación, se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, en el cual el investigador(a) asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se evidencia como anexo 5. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se reveló los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido, con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N°0016-2012-0-0701-SP-LA-03, Distrito Judicial de Ventanilla, Lima, 2018.

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	<p>JUZGADO MIXTO TRANSITORIO EXPEDIENTE : 00020-2011-0-0702-JM-LA-01 MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO ESPECIALISTA : J. C. M. DEMANDADO : M. D. V. DEMANDANTE : G. O. L. H.</p> <p style="text-align: center;">SENTENCIA</p> <p>RESOLUCION NUMERO QUINCE Ventanilla, veintiocho de noviembre Del dos mil once.-</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. 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</i></p>				X								

	<p style="text-align: center;"><u>VISTOS:</u> Puesto a despacho para sentenciar, resulta de lo actuado: <u>PRIMERO:</u> Que mediante escrito de fojas setenta a ochenta y cinco. L. H. G. O. interpone demanda contra su Ex empleador M. D. V. a efectos que se declare de la NULIDAD DE DESPIDO y se ordene la REPOSICIÓN del demandante como servidor obrero permanente, por despido fraudulento o incausado, debiendo disponer el cálculo y pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo hasta el momento del cabal cumplimiento de la reposición, intereses legales, costas y costos del proceso.-</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple</i> 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
Postura de las partes	<p><u>FUNDAMENTOS DE HECHO:</u> <u>Primero:</u> Manifiesta el accionante que ingresó a laborar como obrero municipal de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, con fecha 12 de diciembre de 1987 desarrollando la actividad de jardinero, percibiendo un sueldo mensual de S/. 500.00 nuevos soles, trabajando de lunes a sábado en el turno de mañana de 7:00 a.m. – 15:00 p.m. sin descanso físico vacacional y sin ningún tipo de protección de seguridad e higiene, bajo las ordenes de un capataz. Que desde su fecha de ingreso a trabajado en forma personal, remunerada y bajo subordinación, elementos que configuran la existencia de vínculo contractual de naturaleza laboral.----- ----- <u>Segundo:</u> Que, no obstante y por la necesidad de contar con un trabajo, el actor fue conminado a suscribir</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. No cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>			X						7	

<p>contratos que aunque de naturaleza civil y posteriormente contratos administrativos de servicios CAS, los cuales contienen todos los elemento del contrato de trabajo (prestación personal, remunerada y bajo subordinación), cuyas copias no se entregaban al trabajador para evitar el ejercicio del derecho de acción, los cuales se quedaban en el archivo de la Municipalidad, siendo que dichos documentos exceden a la voluntad expresamente exteriorizada por las partes. ----- -----</p> <p>Tercero: Siendo que desde el 30 de setiembre del 2009, el demandante no ha suscrito contrato alguno (civil, laboral, CAS /o especial con la Municipalidad demandada y continuo desarrollando las mismas actividades laborales, evidenciándose un contrato de trabajo de duración indeterminada (de conformidad con el artículo 4° del D.S. 003-97-TR) hasta la fecha del despido nulo, siendo que dicha actividad se ha desarrollado mediante contrato verbal de duración indeterminada, amparada en el Decreto legislativo 728 artículo 4° 2do. Párrafo. Manifiesta asimismo que de acuerdo a la jurisprudencia no se puede negar una relación laboral aduciendo la existencia de un contrato civil, pues éste se restringe a un contrato de duración determinada para una obra específica a cambio de una retribución global o integral, cuando por el contrario la relación laboral tiene una subordinación jurídica técnica, una facultad de dirección, una labor personal subordinada y los demás requisitos establecidos para el contrato de trabajo.-----</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Cuarto: En tal sentido para identificar el contrato de trabajo se ha desarrollado el principio de primacía de la realidad que ha sido recogido por el TUO del Decreto legislativo 728, por lo que a la fecha de producido el despido nulo ya existía un vínculo laboral de duración indeterminada.----- -----</p> <p>Quinto: Que frente a la vulneración de sus derechos constitucionales, un grupo de trabajadores solicitaron su afiliación al SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE VENTANILLA hecho que fue comunicado a su empleadora mediante Expediente N° 29611 de fecha 23 de diciembre del 2010, documento presentado por la Federación Nacional de obreros Municipales del Perú- FENAOMP. De igual manera mediante Expediente N° 29719 de fecha 27 de diciembre del 2010. El Sindicato de Trabajadores Municipales de Ventanilla hace conocer la Afiliación de trabajadores entre ellos el demandante. Por lo que la municipalidad procedió a despedirlo arbitrariamente, junto con otros afiliados al Sindicato, habiendo realizado un despido incausado sin mediar ningún tipo de comunicación. Que asimismo se deberá apreciar que los servicios públicos, como la limpieza pública y los servicios de parques y jardines, implica la continuidad de estos servicios, así como labor de funcionamiento de responsabilidad de la Municipalidad en consecuencia tiene el carácter de servicios permanentes, por lo que la naturaleza del contrato es eminentemente laboral.-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>FUNDAMENTOS DE DERECHO:</u> Sustenta su pretensión en lo dispuesto en los artículos 22, 26 y 28 de la Constitución Política del Perú, Artículo 4º del D.S. 003-97-TR, Convenios Internacional de la OIT Nro. 98 y 151, artículo 29 inciso a) y c), 36 del TUO del Decreto legislativo 728, artículo 37 de la LOM Ley 27972, Decreto legislativo 276, artículo 3, artículo 4 inciso 2, literal a) de la ley 26636.</p> <p><u>TRAMITACIÓN DEL PROCESO:</u> Por resolución número uno de fecha 20 de enero del 2011 obrante a fojas ochenta y seis se admitió a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte emplazada por el plazo de ley a fin de que conteste la demanda. No habiendo la parte demandada cumplido con contestar la demanda dentro del plazo de ley, mediante resolución número dos obrante a fojas noventa y siete se le declaró rebelde y se procedió a señalar fecha para la audiencia única, mediante resolución número ocho obrante a fojas ciento veintiocho a ciento treinta y uno, el juzgado Mixto Transitorio de Ventanilla a mérito de la Resolución Administrativa N° 188-2011-PCSJC7PJ de fecha 09 de mayo del 2011 se avoca al conocimiento del proceso, habiéndose concedido apelación sin la efecto suspensivo y con la calidad diferida a la parte demanda contra la resolución que declara infundada la nulidad deducida, reprogramándose la fecha de audiencia, la misma que se</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>llevó a cabo conforme los términos del acta obrante a fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y uno, audiencia en la cual mediante resolución número once se declaró saneado el proceso produciéndose la conciliación ante la imposibilidad de invitar a una de las partes a conciliar por incomparecencia de la otra parte procediéndose a la fijación de los siguientes puntos controvertidos: 1) Determinar que naturaleza tiene los contratos suscritos entre las partes, el tipo de servicios brindado y la normatividad pertinente y si estos cumplen con los elementos de un contrato de naturaleza laboral; 2) De verificarse la existencia de los elementos constitutivos de un contrato laboral a plazo indeterminado, verificar el récord de servicios, cargo desempeñado, remuneración percibida y computable del demandante 3) Determinar si el despido que aduce el demandante se ha debido a su afiliación a un sindicato o a la participación en actividades sindicales y por haber presentado un reclamo por incumplimiento de normas laborales y cese de hostilización contra su empleador, y si dichas causales se encuentran señaladas en el artículo 29° del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR; 4) Determinar de asistirle el derecho invocando si corresponde su reposición a su puesto de trabajo y si la demandada debe cumplir con el pago de remuneraciones devengadas del actor desde su despido hasta su reposición efectiva.----- Procediéndose a la admisión y actuación de los medios probatorios ofrecidos por la parte de la demandada, las</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>mismas que fueron actuadas, mediante resolución número ocho obrante a fojas ciento veintiocho a ciento treinta y uno, el Juzgado Mixto Transitorio de Ventanilla a mérito de la Resolución Administrativa N° 188-2011-P-CSJC/PJ, de fecha 09 de mayo del 2011 se avoca al conocimiento del proceso, habiendo las partes realizado sus alegatos correspondientes, y ordenándose la actuación de pruebas de oficio mediante resolución número trece, obrante a folios ciento ochenta y cinco, siendo el estado del proceso el de expedir sentencia, y</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 0016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima. 2018

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y mediana, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento incompleto (por tanto, no se cumple este parámetro); el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad que si cumplen. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad; mientras que 2: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, no se encontró.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 0016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima. 2018

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 style="text-align: center;"><u>CONSIDERANDO:</u></p> <p><u>PRIMERO:</u> El artículo 1 y 111 del título preliminar del Código Procesal Civil establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, todo ello en concordancia con lo establecido por el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado¹, y en tal contexto, el Juzgador deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia .----- -----</p> <p><u>SEGUNDO:</u> Que, el Tribunal Constitucional² ilustra que el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas</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.</i> Si cumple</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 su validez).</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple.</p>					X					
--------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

¹ En sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente No. 5156-2006-PA/TC emitida con fecha 21 de Setiembre del 2006, fundamentos jurídicos números 37 y 38, dicho colegiado ha señalado que sobre este dispositivo constitucional, aunque ab initio pareciera que se coligiera de la citada norma que el debido proceso y la tutela jurisdiccional son antes que un derecho fundamental un principio de la función jurisdiccional, pero desde la perspectiva de la interpretación constitucional de los derechos fundamentales y a la luz del principio pro homine también en ella se encuentra implícita el reconocimiento de derechos fundamentales.-

² Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente No. 2508-2004-AA emitida con fecha 12 de noviembre del 2004, fundamentos jurídicos número 1.-

	<p>las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todo procedimiento o proceso, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto u omisión, observándose entre sus atributos el derecho de defensa, el de codyuvar con la actividad probatoria y una debida valoración del material probatorio.-----</p> <p>-----</p> <p>TERCERO: En el contexto precitado, los artículos 188° y 189° del Código Procesal Civil³, establece que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones; en tanto, el artículo 27° de la Ley 26636⁴, en concordancia con los artículos 196° y 197° del primer cuerpo procesal mencionado, prescriben que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de la obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. (...) .-----</p> <p>-----</p> <p>CUARTO: Siendo así, la carga de probar corresponde a quien</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 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Motivación del derecho</p>	<p>-----</p> <p>CUARTO: Siendo así, la carga de probar corresponde a quien</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas han sido seleccionadas de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala las normas indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</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 entenderse la norma, según el juez)</i> No cumple</p>										<p style="text-align: center;">16</p>	

³ La primera disposición final de la Ley que regula el proceso contencioso administrativo establece la facultad de aplicar las disposiciones del código procesal civil en forma supletoria.

⁴ Ley procesal del Trabajo.

<p>afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos⁵, empero, todos los medios probatorios son valorados por el Señor Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, debiendo sólo expresar las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión en la resolución pertinente. -----</p> <p>QUINTO: El saneamiento procesal puede concebirse como una fase necesaria del proceso y también como una actividad razonada y decisoria del Juez. Como fase necesaria, el saneamiento procesal podemos ubicarlo luego de la contestación de demanda y antes de la fase conciliatoria. En tanto que como actividad judicial podemos definirlo como la actividad del juzgador la cual expurga o purifica el proceso de todo vicio, defecto, omisión o nulidad que pueda obstar ulteriormente a un pronunciamiento (de mérito) sobre el fondo del litigio, en su caso, da por concluido el proceso si constata la presencia de un defecto insubsanable.-----</p> <p>-----</p> <p>SEXTO: En nuestro ordenamiento procesal civil, el Juez tiene tres momentos para sanear el proceso. En primer lugar, con el</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 norma razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>			X								
--	---	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

⁵ El Tribunal Constitucional en su STC número 6712-2005-HC de fecha diecisiete de octubre de 2005, fundamento jurídico 15, ha precisado que existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela al debido proceso, así constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión; según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión, así claramente se puede coligar que este derecho se encuentra dentro del ámbito de la esfera de decisiones del actor, y si pretende acreditar los hechos que configuran su pretensión para que esta pueda ser amparable, es en si una obligación.-

<p>auto admisorio. Un segundo instante constituye en el acto de la Audiencia Única en la etapa de saneamiento del proceso. Finalmente, el juez podría declarar saneado el proceso durante el transcurso del mismo o al momento de dictar sentencia, conforme al artículo 121, en su último párrafo, del Código Procesal Civil, ello siempre que medie una causa excepcional. El Código Procesal Civil otorga la posibilidad al juez de pronunciarse sobre la relación jurídico procesal en cualquier momento del proceso. Siendo los efectos del saneamiento procesal vinculante y preclusivo respecto de las partes procesales, es decir; están impedidas de alegar cualquier clase de impedimento procesal luego del momento de interposición de excepciones y defensas previas, dado el principio de preclusión. Sin embargo, respecto al juez está no es vinculante, el juez sí podría hacerlo, por tratarse de un tema de interés público.-----</p> <p>SÉPTIMO: El actor con la presente demanda pretende se declare la NULIDAD DE DESPIDO y se ordene su REPOSICIÓN como servidor obrero permanente, por despido fraudulento o incausado, debiendo disponer el cálculo y pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo hasta el momento del cabal cumplimiento de la reposición, intereses legales, costas y costos del proceso, Ya que su contrato de trabajo sería de duración indeterminada, debido al excesivo tiempo de contratación, ya que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado como lo señala el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y que la pretensión debe tramitarse como proceso ordinario</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral, conforme el artículo 61° de la Ley Procesal del Trabajo.-----</p> <p>OCTAVO: Que, en el caso concreto de autos se ha fijado como primer punto controvertido: 1) Determinar que naturaleza tiene los contratos suscritos entre las partes, el tipo de servicios brindado y la normatividad pertinente y si estos cumplen con los elementos de un contrato de naturaleza laboral: Con respecto a este punto, los contratos presentados por la parte demandante a folios dieciséis y siguientes y los contratos remitidos por la demandada solicitados como pruebas de oficio por el juzgado obrantes a fojas ciento sesenta y cuatro y tres e Informe Escalafonario, de fecha 11 de febrero del 2011, obrante a fojas ciento cincuenta y nueve, se acredita que el demandante laboró o prestó servicios para la demandada desde el 19 de febrero de 1991 hasta el 28 de diciembre del 2010, habiendo laborado como Jardinero al servicio de la Sub Gerencia de Áreas Verdes y ornato en la Municipalidad Distrital de Ventanilla (conforme se verifica también con los contratos de fojas dieciséis a treinta y tres, cincuenta y cuatro, y a fojas treinta y siete a cincuenta y nueve) del 19 de febrero de 1991 al 31 de agosto del 2008, y del 08 de setiembre del 2008 al 28 de diciembre del 2010 bajo el contrato administrativo de servicios (conforme se verifica también de los contratos que obran a fojas ciento cincuenta y nueve a ciento ochenta y cuatro de autos), así podemos afirmar que el demandante tuvo dos modalidades contractuales con el mismo empleador antes de cesar, una bajo el régimen de locación de servicios, contrato regido por el Código Civil y el último periodo a través del Contrato Administrativo de Servicios bajo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los alcances del Decreto legislativo N167 1057, no siendo posible hace el análisis de la desnaturalización denunciada respecto a los contratos CAS, pues existe prohibición expresa dispuesta por el artículo VI segundo párrafo del Título preliminar del Código Procesal Constitucional (los jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad, ello quiere decir que ningún juez podrá aplicar lo que en doctrina se denomina control difuso, inaplicando al caso concreto el Decreto legislativo N° 1057) al haberse declarado constitucional por el Tribunal Constitucional la Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios entendido como un régimen laboral; careciendo de interés para obrar en cualquier pretensión efectuada en este extremo, incurriendo la demanda en causal de improcedencia establecida en el inciso 2 del artículo 427 del Código procesal Civil de aplicación supletoria en autos respecto al periodo laborado con contratos administrativos de servicios-CAS.-----</p> <p>-----</p> <p><u>NOVENO:</u> Que, estando a las consideraciones que anteceden, y a que en la demanda se precisa que la pretensión de la misma es una de NULIDAD DE DESPIDO, a tramitarse en la vía ordinaria laboral, a efectos de emitir pronunciamiento respecto a los otros puntos controvertidos, en primer lugar, debe tenerse en consideración que en materia laboral el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo Nro. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. Nro. 003-97—TR establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los treinta días naturales de producido el hecho, estipulándose además que dichos plazos no se encuentran sujetos a ininterrupción o pacto que los enerve y una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.-----</p> <p>-----</p> <p>DÉCIMO: Que, conforme a lo dispuesto en Acuerdo Nro. 01-99 del pleno jurisdiccional Laboral de 1999 relativo a la caducidad en materia laboral, este señala que esta institución tiene regulación propia en cuanto al plazo y ejercicio de la acción, debiéndose tener en cuenta que el artículo 36 de la norma antes referida establece como causal de suspensión del plazo de caducidad, la imposibilidad material de accionar ante un tribunal peruano por la falta de funcionamiento del Poder Judicial, que a su vez el artículo 58 del Decreto Supremo 001-96-TR Reglamento del Decreto legislativo antes referido desarrolla la causal de suspensión del plazo de caducidad vinculada a la falta de funcionamiento determinando que esta se produce entre otros, en los días de suspensión del Despacho Judicial, conforme a lo preceptuado por el artículo 247 de la Ley orgánica del Poder Judicial en el que se señala que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables, los de duelo nacional y judicial, inicio del año judicial y día del juez.-----</p> <p>-----</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Que, el artículo 28 del Decreto legislativo Nro. 910 establece que el lazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior (trabajador, ex trabajador, organización sindical, empleador o</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ambas partes) presenta la solicitud de Audiencia de conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento.-----

DÉCIMO SEGUNDO: Que, en el caso de autos se advierte que el demandante laboró o prestó servicios para la demandada desde el 19 de febrero de 1991 hasta el 31 de agosto del 2008 en la modalidad de servicios no personales, y desde el 08 de setiembre del 2008 al 28 de diciembre del 2010 bajo el contrato administrativo de servicios, el periodo materia de pronunciamiento en la vía ordinaria laboral, sería la correspondiente a la relación laboral indicada en el primer periodo, esto es del 19 de febrero del 1991 hasta el 31 de agosto del 2008, sin embargo, atendiendo a que la demanda se interpuso con fecha 17 de enero del 2011, conforme al cargo de ingreso obrante a fojas uno, el plazo de caducidad ha operado, habiéndose incurrido en causal de improcedencia contenida en el inciso 3 del artículo 427 del Código procesal civil de aplicación supletoria a los presentes autos.-----

DÉCIMO TERCERO: En consecuencia, estando a las consideraciones expuestas precedentemente, de conformidad con lo dispuesto en los incisos 2 y 3 del artículo 427 del Código procesal civil de aplicación supletoria, y a las normas glosadas en esta resolución, **EL JUZGADO MIXTO TRANSITORIO DE VENTANILLA DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO,**

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, Distrito Judicial de Ventanilla, Lima. 2018

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>PARTE RESOLUTIVA</p> <p style="text-align: center;"><u>FALLA:</u></p> <p>Declarando IMPROCEDENTE la demanda de fojas setenta a ochenta y cinco, interpuesta por LUIS HUMBERTO GARRIDO ORELLANA sobre NULIDAD DE DESPIDO contra MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA debiendo archivar los de la materia consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, devolviéndose los anexos al recurrente, dejándose constancia de la entrega en autos, dejándose a salvo el derecho del accionante, a fin de que haga valer sus demás derechos laborales dentro de los plazos de ley, sin costas ni costos, dejándose constancia en autos. Notificándose. -</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/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). No cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. No cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>	X									
		<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</p>										

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

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 0016-2012-0-0701-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **mediana**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy baja y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: claridad; 4 de los parámetros: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad. 1 de los parámetros: evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), no se encontró.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, Distrito Judicial de Ventanilla, Lima. 2018

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Introducción	<p>SALA SUPERIOR MIXTA TRANSITORIA DE VENTANILLA</p> <p>Registro N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03</p> <p><u>SENTENCIA DE VISTA</u></p> <p>Ventanilla, 05 de Noviembre</p> <p>De dos mil doce</p> <p>PARTE EXPOSITIVA:</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. No cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste 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. No cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>			X								

	<p><u>PRIMERO: Materia de apelación:</u></p> <p>Viene el expediente proveniente del Juzgado Mixto Transitorio de Ventanilla en grado de apelación concedida:</p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>D) sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida, contra la resolución siete de fecha veinticinco de Abril del dos mil once obrante de fojas 120 a 122 que resolvió declaró INFUNDADA la nulidad solicitada por la Municipalidad Distrital de Ventanilla contra la resolución tres; asimismo viene en grado de apelación concedida II) con efecto suspensivo, contra la sentencia emitida mediante resolución número quince de fecha veintiocho de noviembre del año dos mil once, obrante de fojas doscientos a doscientos siete, que resuelve Declarar IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por L.H.G.O. contra la M. D. V. sobre Nulidad de Despido.</p> <p><u>SEGUNDO: Control del plazo:</u></p> <p><u>Respecto de la Apelación contra la resolución siete:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Fecha de notificación de la Resolución N° 07 al apelante Municipalidad Distrital de Ventanilla: 	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/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. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. 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. Si cumple.</i></p>			<p style="text-align: center;">X</p>					<p style="text-align: center;">6</p>		

	<p>09 de mayo del 2011 (fojas 122 vuelta).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha de Apelación 13 de mayo de 2011 (fojas 125 a 127). • <u>Conclusión:</u> La apelación fue interpuesta al cuarto día de notificado, es decir, fuera del plazo legal de 03 días. (inciso 4 del artículo 53° de la Ley Código Procesal del Trabajo) <p><u>Respecto de la Apelación contra la resolución trece (sentencia):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha de notificación de la Resolución N° 15 (sentencia) al apelante L.H.GO: 12 de diciembre de 2011 (reverso de fojas 207). • Fecha de Apelación 19 de diciembre de 2011 (fojas 258 a 263). • <u>Conclusión:</u> La apelación fue interpuesta en el plazo legal de 05 días (párrafo segundo del artículo 52° de la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636) <p>ANTECEDENTES:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>PRIMERO: Trámite del proceso:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • El demandante LUIS HUMBERTO GARRIDO ORELLANA, con fecha 17 de enero de año 2011, mediante escrito de fojas 70 a 85, interpuso demanda Laboral contra la M. D. V., a fin de que se declare la NULIDAD DEL DESPIDO efectuado por la demandada M.D.V., en consecuencia solicita se ordene su REPOSICIÓN como Servidor Obrero Permanente de la demandada, y se disponga el cálculo y pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo hasta el momento del cumplimiento de la sentencia, esto es la reposición efectiva del trabajador a contrato laboral indeterminado, solicitando además se ordene el pago de las remuneraciones devengadas con los intereses legales respectivos, así como el pago de costas y costos derivados del presente proceso. • Señala como fundamentos de hecho que ingresó a laborar como obrero municipal de la M. D. V. el 12 de diciembre del año 1987 como Jardinero, 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>con un sueldo mensual de S/. 500.00, de lunes a sábado desde las 7:00 a.m. a 15:00 p.m., que desde la fecha de su ingreso ha laborado en forma personal, remunerada bajo subordinación, por lo que existe vínculo contractual de naturaleza laboral, sin embargo fue conminado a suscribir Contratos de Naturaleza Civil y posteriormente Contratos Administrativos de Servicio CAS, los que contienen los elementos de un Contrato de Trabajo, contratos que quedan en los archivos de la Municipalidad y cuyas copias no se le entregaban al demandante para evitar el ejercicio del derecho de acción, por lo que el acto de encubrimiento debe considerarse como inválido; que desde el 30 de setiembre de 2009 no ha suscrito ningún contrato con la municipalidad demandada y continuó desarrollando las mismas actividades laborales, evidenciándose un Contrato de Trabajo de Duración Indeterminada de conformidad con el artículo 4° del D.S. 003-97-TR, hasta la fecha del despido nulo, que la demandada ha utilizado la</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Contratación Civil y/o Administrativa de Servicios con el propósito de conseguir los servicios de un trabajador de manera temporal y encubierto fuera del marco legal que dispone su régimen laboral que por su naturaleza permanente debe estar considerado en el Régimen Laboral de los Obreros Municipales conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala que la demandada ha condicionado la suscripción de contratos civiles y/o contratos administrativos de servicio bajo amenaza de despido para la continuación de su labor permanente desde la fecha de ingreso hasta el 30 de setiembre del 2009, que su actividad laboral desplegada por el demandante desde el 30 de setiembre de 2009 hasta el despido nulo se ha desarrollado mediante contrato verbal de duración indeterminada amparada en el Decreto Legislativo N° 728 artículo 4° segundo párrafo, por cuanto desde el inicio de sus labores al servicio de la Municipalidad se ha reunido los requisitos establecidos en los artículos 4° y 5° del</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Decreto Supremo 003-97-TR- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que existe un contrato de trabajo cuando se otorga una prestación personal de servicios remunerados y subordinados, presumiéndose la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que, conforme al principio de Primacía de la Realidad recogido en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 en la fecha de producido el despido nulo ya existía un vínculo laboral de continuación indeterminada entre las partes con las obligaciones que éste se deriven. • Que, frente a la vulneración de sus derechos constitucionales un grupo de <p>trabajadores solicitaron su afiliación al Sindicato de Trabajadores Municipales de Ventanilla, lo que fue comunicado a su empleadora mediante Expediente N° 29611 de fecha 23 de diciembre de 2010 presentado por la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú - FENAOMP, así como mediante Expediente 29719 de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fecha 27 de diciembre de 2010 el Sindicato de Trabajadores Municipales de Ventanilla hizo conocer la Afiliación de Trabajadores entre ellos el demandante, enterada la Municipalidad de su afiliación procedió a despedirlo arbitrariamente, que la empleadora ha realizado un despido incausado, sin mediar comunicación en la que se atribuya la causa justa de despido, disponiéndose por la empleadora el despido intempestivo del recurrente, agrega que a consecuencia de su afiliación en el sindicato se ha producido una permanente amenaza por ejercer la libertad sindical y participar conjuntamente con SITRAMUN-V y la Federación Nacional de Obreros Municipales del Perú en el cumplimiento de las normas laborales vigentes mediante el ejercicio del derecho colectivo, que además se deberá apreciar que los servicios públicos como son la limpieza pública y los servicios en parques y jardines implica la continuidad de estos servicios, así como labor de funcionamiento de responsabilidad de la Municipalidad, y que en consecuencia tienen carácter de servicios permanentes, por lo que la naturaleza del</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contrato es eminentemente laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mediante resolución número uno de fecha 20 de enero de 2011 de fojas 86 se admitió la demanda en vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la demandada M.D.V. a fin que conteste la demanda. • Mediante escrito presentado el 25 de febrero del año 2011 de fojas 91 a 96 la M. D. V. contestó la demanda en forma extemporánea, motivo por el cual se le declaró en REBELDÍA mediante resolución dos de fecha 07 de marzo de 2011 obrante a fojas 97. • Mediante escrito presentado el 16 de marzo del 2011 de fojas 99 a 100 la M. D. V. interpone recurso de apelación contra la resolución número 2. • Mediante resolución número tres de fojas 101 se proyectó el escrito de apelación presentado por la demandada el 16 de marzo del 2011 señalando: “(...) previamente cumpla con purgar la rebeldía conforme lo dispone el artículo 24° de la Ley N° 26636 – Ley Procesal 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del Trabajo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mediante escrito presentado el 30 de marzo de 2011 la Municipalidad Distrital de Ventanilla interpone recurso de nulidad contra la resolución tres, nulidad que fue resuelta mediante resolución siete de fojas 120 a 122 declarándola INFUNDADA resolución en la que además se tiene por no presentado el escrito de fecha dieciséis de marzo de dos mil once, mediante la cual la demandada apela la resolución dos, siendo apelada por la demandada la resolución número siete, resolviéndose mediante resolución número ocho de fecha 16 de junio del año 2011 conceder el recurso de apelación contra la resolución número siete SIN EFECTO SUSPENSIVO Y CON LA CALIDAD DE DIFERIDA. • Con fecha 09 de agosto del año 2011 se llevó a cabo la Audiencia Única, conforme se corrobora del Acta de fojas 149 a 151, audiencia en la que se declaró SANEADO el proceso, se fijaron como puntos controvertidos 1) Determinar la naturaleza de los contratos suscritos entre las partes, tipo 											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de servicios brindados y normatividad pertinente y si estos cumplen con los elementos constitutivos de un contrato de naturaleza laboral; 2) de verificarse la existencia de los elementos constitutivos de un contrato laboral a plazo indeterminado, verificar el récord de servicios, cargo desempeñado, remuneración percibida y computable de la demandante; 3) Determinar si el despido que aduce el demandante se ha debido a su afiliación a un sindicato o a la participación en actividades sindicales y por haber presentado un reclamo por incumplimiento de normas laborales y cese de hostilización contra su empleador, y si dichas causales se encuentran señaladas en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; 4) Determinar de asistirle el derecho invocado si corresponde su reposición a su puesto de trabajo y si la demandada debe cumplir con el pago de las remuneraciones devengadas del actor desde su despido hasta su reposición efectiva; asimismo se admitieron los medios probatorios del demandante, ordenándose además la actuación de medios probatorios de oficio, medios probatorios que fueron adjuntados por la</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada mediante escrito de fojas 193 a 194.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mediante resolución número quince de fecha 28 de noviembre del año 2011 obrante de fojas 200 a 207 el Juzgado Mixto Transitorio de Ventanilla expidió SENTENCIA, en la misma que declaró IMPROCEDENTE la demanda sobre Nulidad de Despido contra la Municipalidad Distrital de Ventanilla la misma que fue apelada por el demandante mediante escrito obrante de fojas 258 a 263, por lo que habiéndose concedido al demandante la apelación contra la sentencia CON EFECTO SUSPENSIVO mediante resolución diecisiete de fojas 264, estando a la Vista de la Causa llevada a cabo el 08 de agosto del año en curso, los autos han quedado expeditos para ser resueltos. <p><u>SEGUNDO:</u> Fundamentos del Recurso de Apelación contra la resolución siete:</p> <p>La Procuradora Pública de la Municipalidad Distrital de Ventanilla mediante escrito presentado el doce de mayo del año 2011 interpone recurso de apelación contra la resolución siete expresando como fundamentos</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>básicamente lo siguiente:</p> <p>2.1.) Que, la resolución impugnada comete grave error de hecho al desestimar su solicitud de la nulidad de la resolución tres, señalando que la Municipalidad de Ventanilla si había sido notificada, pues en su solicitud de nulidad no han hecho mención a la notificación a la Municipalidad Distrital, sino a la falta de notificación a la Procuraduría Municipal y A la obligación de que ésta sea notificada en forma independiente de la Entidad conforme al artículo 37° del D.S. N° 017-2008-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo 1068 que establece el Sistema de defensa Jurídica del Estado.</p> <p><u>TERCERO: Fundamentos del Recurso de Apelación contra la resolución quince (sentencia)</u></p> <p>El demandante expresa como principales fundamentos de su recurso de apelación los siguientes:</p> <p>3.1) Que, la sentencia apelada no se encuentra debidamente motivada conforme a las normas procesales para ser válida.</p> <p>3.2) Que, la naturaleza de los contratos suscritos</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>está acreditada con documentos acompañada a su demanda, pues desde su ingreso a tenido condición de Obrero Municipal, en consecuencia a pesar que inicialmente firmó Contratos de Locación de Servicios, éstos fueron fraudulentos conforme al Principio de Primacía de la Realidad.</p> <p>3.3) Que, en la sentencia apelada no se ha analizado el contenido de relación laboral, ni del Principio de Primaria de la Realidad, encontrándose acreditados los elementos constitutivos del Contrato Laboral, así como probada su relación laboral con la demandada.</p> <p>3.4) Que, en cuanto al considerando octavo de la sentencia apelada no se ha realizado un examen de los espacios laborados por cuanto: a) desde la fecha de su ingreso como obrero municipal desde el 12 de diciembre de 1987 firmo contratos de Locación de Servicios hasta el 30 de diciembre de 2008; b) desde el 01 de enero de 2009 al 30 de octubre de 2009, la demandada le impuso un contrato administrativo de Servicios a pesar de tener la misma condición de obrero municipal conforme al artículo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>37° de la ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; c) A partir del 01 de noviembre del 2009 hasta el 28 de diciembre (fecha de su despido) su contrato fue verbal ya que la demandada no le hizo firmar contrato de ninguna índole consecuentemente se configuró un contrato a plazo indeterminado hasta el momento de su despido nulo, esto es hasta el 28 de diciembre del 2010; d) Los Contratos CAS presentados por la demandada respecto al 01 de noviembre del 2009 hasta el 28 de diciembre del 2010 son fraudulentos, pues no llevan firmas del recurrente en consecuencia no son válidos.</p> <p>3.5) Que, la sentencia de inconstitucionalidad 002-2010-PI/TO, no se ha pronunciado por el ámbito de apelación de dicha norma, teniendo en cuenta el Principio de no renovación de los derechos laborales reconocidos tanto por la Constitución Política del Perú, como por el artículo 4° del Protocolo adicional sobre los derechos humanos-Protocolo de San Salvador.</p> <p>3.6) Que, por Sentencia Aclaratoria del 10 de Octubre del año 2010 del expediente 002-2010-PI/TO</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reconoció que existen asuntos relacionados a la Contratación Administrativa de Servicios en los que existen vacíos normativos y antinomia jurídica, estableciéndose que es la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la encargada de regular y complementar dicho sistema de contratación del Estado, y que dicha autoridad ha determinado que los obreros municipales les corresponde ser contratados bajos los alcances del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.</p> <p>3.7) Que, la Sentencia de fecha 15 de setiembre del 2010 recaída en el expediente N° 03505-2010-PA/TC, determinó la existencia de una de tales lagunas en relación a la situación del servidor que continua trabajando después del vencimiento del Contrato Administrativo de Servicios, precisándose en el tercer párrafo del fundamento 5° que “(...) se está ante una laguna normativa que debe ser completada por las reglas del régimen laboral especial, agrega que el 15 de diciembre del año 2010 su contrato era de plazo indeterminado a tenor de lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto supremo 003-97-TR.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>3.8) Agrega que el Tribunal Constitucional ha señalado en el segundo párrafo del fundamento sexto de la Sentencia recaída en el expediente N° 3505-2010-PA/TC que “(...) en el presente caso, como la extinción del Contrato Administrativo de Servicios se produjo antes que se dictara la STC 03818-2009-PA/TC esto es el 12 de octubre del año 2010 no resulta aplicable la interpretación efectuada en el segundo punto resolutive de la Sentencia mencionada (...).”</p> <p>3.9) Que, en el presente caso no se ha determinado con exactitud la naturaleza de los contratos suscritos entre las partes en los distintos espacios: 1) Locación de Servicios desde su fecha de ingreso hasta el 30 de diciembre del 2008; 2) Contratos Administrativos de Servicios desde el 01 de enero hasta el 30 de octubre del 2009; y 3) Contrato Verbal a plazo indeterminado desde el 01 de noviembre del 2009 hasta el 28 de diciembre del 2010 que, en ese orden de ideas las sentencias recaídas en los expedientes N° 00002-2010.PI/TC; 03818-2009-PA/TC y 03505-2010-PA/TC han aclarado que los efectos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de dichas sentencias son hacia adelante, sin embargo ello no se ha tomado en cuenta al aplicar los alcances de la sentencia en forma retroactiva.</p> <p>3.10) Que, entre el 01 de noviembre del 2009 y a la fecha del despido ocurrido el 28 de diciembre del año 2010 no ha existido forma escrita de contratación, debiendo aplicarse la presunción legal absoluta reconocida en el artículo 4° del TUO del D.Leg. 728 del D.S. 003-97-TR, que reconoce la relación laboral luego de vencido el periodo de prueba, así como la naturaleza de contrato laboral indeterminado en caso que concurran los elementos esenciales del contrato laboral.</p> <p>3.11) Que, si bien es cierto que el objeto del controversia se circunscribe a la declaración de nulidad de despido, ésta no podrá darse si se deja de analizar el primer punto controvertido.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00016-2013-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **mediana**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: mediana y mediana, respectivamente: En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad; mientras que 2 de los parámetros: la individualización de las partes, aspectos del proceso, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia el objeto de la impugnación, y la claridad; mientras que 2 de los parámetros: evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

	<p>sobre el merito del fondo de la impugnación; en la primera etapa el juez que concede el recurso tiene la obligación de calificar la concurrencia de los requisitos para su concesión, es decir, los requisitos de admisión y procedencia; el cumplimiento de éstos requisitos puede ser revisado por el tribunal Ad Quem, quien está facultado para anular al concesorio si verifica que no se ha cumplido con los requisitos señalados; en el cambio de la segunda etapa solamente cabe pronunciarse sobre el fondo del</p>	<p><i>prueba, para saber su significado).</i> Si cumple. 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. 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 style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>recurso analizado si efectivamente se ha incurrido en agravio y si la apelada contiene vicio o error”.</p> <p style="text-align: center;"><u>TERCERO:</u> El artículo 367° del Código procesal Ciiivil, establece que: <i>“La apelación se interpone dentro del plazo legal ante el Juez que expidió la resolución impugnada, acompañando el recibo de la tasa judicial respectiva cuando ésta fuera exigible. La apelación o adhesión que no acompañen el recibo de la tasa, se interpongan fuera del plazo, que no tengan fundamento o no precisen el agravio, serán de plano declarados inadmisibles o improcedentes, según sea el caso (...) El superior también puede declarar inadmisibile o improcedente la apelación, si advierte que no se han cumplido</i></p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala las normas indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple. 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>					X							20

<p><i>los requisitos para su concesión. En éste caso, además, declarará nulo el concesorio”</i> (la negrita y cursiva son nuestras).</p> <p>CUARTO: Conforme a lo previsto en el artículo 53° de la Ley Procesal del trabajo, Ley N° 26636: <i>“Procede la apelación contra: 1. Las sentencias de primera instancia; (...) 3. Los autos que se expidan en el curso del proceso antes de la sentencia, en cuyo caso se concede con la calidad de diferida. El plazo para la apelación de autos es de tres (3) días.”</i></p> <p>QUINTO: Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, de conformidad con lo señalado en el artículo 188° del Código Procesal Civil; asimismo conforme dispone el artículo 27° de la Ley N° 26636 Procesal del Trabajo: “Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1.- Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral; 2.- Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato</p>	<p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>individual del trabajo; 3.- Al empleado la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto”.</p> <p><u>SOBRE LA APELACIÓN INTERPUESTA CONTRA LA RESOLUCIÓN NUMERO SIETE:</u></p> <p><u>SEXTO:</u> Del cargo de la cédula de notificación de la resolución siete obrante al reverso de fojas 122, se advierte que la resolución número siete materia de apelación fue notificada al apelante Municipalidad Distrital de Ventanilla el nueve de mayo del año dos mil once quien interpuso el recurso de apelación contra la resolución siete el trece de mayo del mismo año, es decir fuera del plazo previsto en el artículo 53° de la Ley procesal del Trabajo N° 26636, razón por la cual la apelación planteada mediante escrito presentado el trece de mayo del año dos mil once incurrió en causal de improcedencia.</p> <p><u>SEPTIMO:</u> Que, en consecuencia, al haberse emitido la resolución número siete, que concedió la apelación contra la resolución número seis sin que se haya cumplido los requisitos para su concesión se ha incurrido en nulidad insalvable, toda vez que el acto procesal emitido mediante resolución siete antes</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>mencionada ha sido dictada careciendo de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad, por lo que alcanzó las facultades del Juez Superior para declarar improcedencia de la apelación de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 367 del Código procesal Civil que es aplicable al caso de autos, se debe declarar la improcedencia de la apelación planteada por la Municipalidad Distrital de Ventanilla contra la resolución seis y en consecuencia nulo el concesorio emitido mediante resolución número siete.</p> <p><u>SOBRE LA APELACIÓN INTERPUESTA CONTRA LA RESOLUCIÓN NÚMERO QUINCE (SENTENCIA):</u></p> <p><u>OCTAVO:</u> De la demandada de fojas 70 a 85 presentada por L.H.G.O. se advierte que éste solicita se declare la nulidad de despido efectuado por la demandada MDV con fecha 28 de diciembre del 2010, y se ordene su reposición como servidor obrero permanente de la Entidad demandada bajo contrato laboral de tipo indeterminado sujeto a régimen laboral de la actividad privada y se disponga el cálculo y pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>hasta el momento de su efectiva reposición con los intereses legales, así como el pago de costas y costos, señalando que laboró para la demandada desde el 12 de diciembre de 1987 habiendo sido despedido el 28 de diciembre del 2010, habiendo tenido un contrato de trabajo de duración indeterminada, señalando que inicialmente suscribió contratos de naturaleza civil y posteriormente contratos administrativos de servicios, y que desde el 30 de setiembre del 2009 no ha suscrito contrato alguno ya sea civil, laboral, CAS y/o especial evidenciándose un Contrato de Trabajo de Duración Indeterminada hasta la fecha del despido nulo.</p> <p><u>NOVENO:</u> Que, al principio del proceso de la motivación judicial de las resoluciones judiciales se halla consagrado por el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, principio cuya finalidad primordial es permitir el acceso de los justiciables al razonamiento lógico jurídico empleado por órganos jurisdiccionales para justificar sus decisiones de modo que así pueda ejercer su derecho de defensa en forma adecuada, pudiendo cuestionar el contenido y la decisión si así lo tuvieren a bien.</p> <p><u>DÉCIMO:</u> El artículo 50° inciso 6 del Código Procesal</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Civil establece el deber de los magistrados de motivar las resoluciones judiciales, implicando dicho deber que los magistrados señalen en forma expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquías de normas y de congruencia procesal.</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO:</u> Que, asimismo conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, y en los inciso 3 y 4 del artículo 122° del mismo cuerpo legal el principio de congruencia procesal implica por un lado que el Juez no pueda ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes y por otro lado la obligación de los magistrados de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o medios impugnatorios</p> <p><u>DÉCIMO SEGUNDO:</u> De la sentencia apelada se advierte que en el considerando octavo se afirma que respecto al primer punto controvertido de los contratos de fojas 16 y siguientes y los de fojas 160 a 184, e Informe Escalafonario de fojas 159 se acredita que el demandante laboró o prestó</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>servicios para la demandada desde el 19 de febrero de 1991 hasta el 28 de diciembre del 2010, habiendo laborado como jardinero de servicio de la SubGerencia de Áreas Verdes y Ornato en la MDV señalando que ello se verifica con los contratos de fojas dieciséis a treinta y tres, cincuenta y cuatro, y a fojas treinta y siete y a cincuenta y nueve), continuando señalando que el demandante laboró del 19 de febrero de 1991 al 31 de agosto de 2008, y del 08 de setiembre del 2008 al 28 de diciembre del 2010 bajo Contrato Administrativo de Servicios, agregando que ello se verifica de los Contratos que obran a fojas 159 a 184, afirmando por ello que el demandante ha tenido dos modalidades contractuales con el mismo Empleador antes de cesar, una bajo el régimen de Locación de Servicios regido por el código Civil, y el último periodo a través de Contrato Administrativo de Servicios bajos los alcances del Decreto Legislativo N° 1057; asimismo, en el considerando decimo segundo de la sentencia materia de apelación se advierte que la Ad Quo señala que al haber laborado o prestado servicios el demandante para la demandada <u>desde el 19 de febrero de 1991 hasta el 31 de agosto de 2008</u> en la modalidad de Servicios No</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>personales y desde 08 de setiembre de 2008 al 28 de diciembre de 2010 bajo el contrato Administrativo de Servicios, el periodo materia de pronunciamiento en la vía laboral sería el primero de los señalados esto es el 19 de febrero de 1991 hasta el 31 de agosto del 2008, y que sin embargo haberse interpuesto la demanda el 17 de enero del 2011 el plazo de caducidad respecto a dicho periodo ha operado, habiéndose incurrido por lo tanto el causal de improcedencia en el inciso 3 del artículo 427° del Código procesal Civil.</p> <p><u>DÉCIMO TERCERO:</u> Que, sin embargo, de la revisión de los contratos señalados en el considerando octavo de la sentencia apelada se aprecia que lo afirmado por la A Quo no se ajusta a la realidad dado que, si bien si existen a fojas 16 a 33 y de fojas 159 a 184 contratos que corresponden al demandante, también es cierto que a fojas 54, 37 y 59 no existen los contratos que señalan la A Quo, así como tampoco se puede verificar de los contratos obrantes en autos, que el demandante haya laborado en los periodos que se señala en la sentencia apelada, no habiéndose explicado, en todo caso, los motivos que llevan a la A Quo a que concluya que el demandante ha laborado desde</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el 19 de febrero de 1991 hasta el 31 de agosto del 2008 en la modalidad de servicios no personales y desde el 08 de setiembre de 2008 hasta el 28 de diciembre del 2010 en la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, ya que la revisión de autos los periodos en los que el demandante habría laborado bajo servicios no personales y contratos administrativos de servicios serían periodos distintos a los que se señala en los considerandos octavo y décimo segundo, en consecuencia, en éste aspecto se aprecia una falta de coherencia lógica en los fundamentos expuestos por la A Quo lo que implica un error en la motivación judicial.</p> <p><u>DÉCIMO CUARTO:</u> Que, habiéndose expedido la sentencia venida en grado de apelación sin haber cumplido con los requisitos señalados en los incisos 3 y 4 del artículo 122° del Código Procesal Civil, dicha sentencia ha sido dictada sin tomar en cuenta los principios de motivación y congruencia lo que acarrea su nulidad.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 0016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima.

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

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

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 0016-2012-0-0701-SP-LA-03, Distrito Judicial de Ventanilla, Lima. 2018

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]		

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>PARTE RESOLUTIVA.</p> <p>Por los fundamentos expuestos y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, La Sala Mixta Transitoria de Ventanilla, ha resuelto:</p> <p>1) DECLARAR IMPROCEDENTE LA APELACIÓN interpuesta CONTRA LA RESOLUCIÓN SIETE de fecha veinticinco de abril del año dos mil once, en consecuencia, NULO EL CONCESORIO DE APELACIÓN DE LA RESOLUCIÓN SIETE CONTENIDO EN RESOLUCIÓN OCHO de fecha dieciséis de junio del año dos mil once.</p> <p>2) DECLARAR NULA LA SENTENCIA DE FOJAS 201 A 207, contenida en la resolución número quince, su fecha veintiocho de noviembre del año dos mil once, la misma que declara IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por L.H.G.O., en consecuencia: EMÍTASE nueva resolución teniendo en consideración lo expuesto en los fundamentos precedentes.</p> <p>3) DISPONER que por secretaria se devuelva oportunamente el expediente al Juzgado de origen y se notifique</p>	<p>1. 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>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
		<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>											9

Descripción de la decisión	<p>conforme a ley.</p> <p style="text-align: center;">En los seguidos por L.H.G.O. contra la M.D.V. sobre Nulidad de Despido.</p> <p>SS.</p> <p>C. M.</p> <p>A. M.</p> <p>P.N.</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> Si cumple</p>											
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y la claridad. Mientras que 1 de los parámetros: mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontró.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0016-2012-0-0701-SP-LA-03, Distrito Judicial de Ventanilla, Lima. 2018

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		7	[9 - 10]	Muy alta	28					
		Postura de las partes			X				[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
		Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		16						[17 - 20]
							X			[13 - 16]						Alta
	Motivación del derecho				X					[9- 12]						Mediana
										[5 - 8]						Baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5		5	[9 - 10]						Muy alta
			X							[7 - 8]						Alta
		Descripción de la decisión				X				[5 - 6]						Mediana

									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N°00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima, 2018, fue de rango: alta.** Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y mediana, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y mediana; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y mediana, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy baja y alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, Distrito Judicial de Ventanilla, Lima. 2018

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción			X			5	[9 - 10]	Muy alta					34	
		Postura de las partes		X					[7 - 8]	Alta						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		20	[5 - 6]						Mediana
							X			[3 - 4]						Baja
		Motivación del derecho					X			[1 - 2]						Muy baja
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia					X	9		[17 - 20]						Muy alta
			1	2	3	4	5		[13 - 16]	Alta						
		Descripción de la decisión				X			[9- 12]	Mediana						
							X	[5 - 8]	Baja							
							X	[1 - 4]	Muy baja							
							X	[9 - 10]	Muy alta							
							X	[7 - 8]	Alta							
						X	[5 - 6]	Mediana								

									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Cuadro diseñado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, 2018**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: mediana, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: mediana y baja; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados - preliminares

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, perteneciente al Distrito Judicial de Ventanilla, Lima, ambas fueron de rango alta y muy alta respectivamente, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia:

Su calidad, fue de rango alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Juzgado de Sala Mixta Transitoria de Ventanilla de la ciudad del Lima, del Distrito Judicial de Ventanilla, Lima, 2018.

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, alta y mediana, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

1. La calidad de su parte expositiva de rango alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango alta y mediana, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango alta; es porque se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento incompleto (por tanto, no cumple); el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad que si cumplen.

Asimismo, la calidad de postura de las partes que fue de rango mediana; porque se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad; mientras que 2: explícita y

evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, no se encontró.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta. Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta y mediana respectivamente (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. 2 de los parámetros: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones y razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; no se encontró.

El hecho de evidenciar que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, evidencia que respecto a la motivación de los hechos se encontró los 5 parámetros previstos, mientras que, en la motivación del derecho, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos planteados en el presente trabajo de investigación, permite afirmar que la calidad de la parte considerativa es de rango alta.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango mediana. Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy baja y alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: claridad; 4 de los parámetros: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad. 1 de los parámetros: evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), no se encontró.

Estos hallazgos, revelan que la calidad de sentencia de primera instancia de la parte resolutive es de rango mediana, siendo que en la aplicación del principio de congruencia el rango fue de muy baja y la descripción de la decisión fue de rango alta.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, perteneciente al Distrito Judicial de Lima (Cuadro 8).

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: mediana, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango mediana. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango mediana y mediana, respectivamente (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad; mientras que 2 de los parámetros: la individualización de las partes, aspectos del proceso, no se encontró.

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

Respecto a la calidad de la sentencia de segunda instancia, en su parte expositiva evidencia que fue de rango mediana, siendo su introducción de rango mediana y la postura de las partes de rango baja.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

En la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a

establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Respecto a la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte considerativa fue de rango muy alta, siendo la motivación de hecho de rango muy alta y la motivación del derecho de rango muy alta.

6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, y la claridad.

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y la claridad. Mientras que 1 de los parámetros: mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontró.

Respecto a la calidad de la sentencia de segunda instancia en su parte resolutive fue de rango muy alta, siendo la aplicación del principio de congruencia de rango muy alta y la descripción de la decisión de rango alta.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre nulidad de despido, en el expediente N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03, del Distrito Judicial de Ventanilla, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

Fue emitida por el Juzgado de la Sala Mixta Transitoria de Ventanilla, Lima, donde se resolvió: Confirmar la sentencia, la misma que declaró improcedente la demanda, interpuesta por L.H.G.O. y Disponiendo que se devuelva el expediente al juzgado de origen y se notifique a las partes conforme a Ley, sobre Nulidad de Despido. (N° de expediente en estudio: N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03)

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango alta (Cuadro 1).

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento incompleto, por tanto, no cumple); el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad, que si cumplen.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango mediana; porque se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver y la claridad; mientras que 2: explícita y

evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, no se encontró.

2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango alta (Cuadro 2).

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango mediana; porque en su contenido se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad. 2 de los parámetros: razones orientadas a evidenciar que las normas aplicadas ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones y razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; no se encontró.

3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango mediana (Cuadro 3).

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango muy baja, porque en su contenido se encontraron 1 de los 5 parámetros previstos: claridad; 4 de los parámetros: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en

primera instancia y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad. 1 de los parámetros: evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), no se encontró.

Respecto a la sentencia de segunda instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

Fue emitida por la Sala Mixta Transitoria de Ventanilla - Lima, donde se resolvió: Declarar IMPROCEDENTE la apelación interpuesta contra la Resolución Siete, Y Declarar NULA la Sentencia de Fojas 201 al 207, contenida en la Resolución número quince de fecha 28 de noviembre del 2011, la misma que declara IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por L.H.G.O. En consecuencia: Emítase nueva resolución teniendo en consideración lo expuesto en los fundamentos precedentes.

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango mediana (Cuadro 4).

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango mediana; porque en su contenido se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad; mientras que 2 de los parámetros: la individualización de las

partes, aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango mediana, porque en su contenido se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia el objeto de la impugnación, y la claridad; mientras que 3 de los parámetros: evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango muy alta (Cuadro 5).

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta (Cuadro 6).

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango muy alta; porque se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, y la claridad.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontró 4 de los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y la claridad. Mientras que 1 de los parámetros: mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontró.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accatino Scagliotti, D. (Diciembre de 2003). *Scielo: Revista de Derecho (Valdivia)*. Vol. XV, Diciembre 2003, pp. 9-35. Recuperado el 10 de noviembre de 2015, de Revista de Derecho (Valdivia): "La Fundamentación de las Sentencias: ¿Un rasgo distintivo de la Judicatura Moderna?: <http://www.mingaonline.uach.com>
- Aguero, A. (02 de Febrero de 2010). *El Testimonio Procesal y la Administración de Justicia Penal en la Periferia de la Monarquía Católica, Siglos XVII y XVIII*. Recuperado el 10 de noviembre de 2015, de ACTA HISTORIAE - 19 - 2011: <http://www.mnisterio de justicia.gob.pe>
- Altamirano Lozada, Brenda B.; Gallardo Abanto, Carlos A.; Pisfil Casas, Stalin E. (12 de Octubre de 2012). *Universidad Señor de Sipán. Chiclayo-Perú. "La Jurisdicción y Competencia" . Teoría General del Proceso*. Recuperado el 10 de noviembre de 2015, de Universidad Señor de Sipán. Chiclayo-Perú. "La Jurisdicción y Competencia": <http://www. ministerio de trabajo.gob.pe>
- Alvarez Chavez, V. (2010). *"Nuevo Procedimiento Laboral, Ley 29497"* , pp. 324. 2010. Lima, lima, peru: Ediciones Juridicas. Recuperado el 10 de noviembre de 2015
- Anacleto Guerrero, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Lima, lima, peru: Grupo Editorial Lex & Iuris. Recuperado el 10 de noviembre de 2015
- Arce Ortiz, E. (1999). *"La Nulidad de Despido Lesivo de Derechos Constitucionales"*. 2º edic. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. pp. 132. Lima, lima, peru: Edit. Ara Editores. Recuperado el 10 de noviembre de 2015
- Arce, E. (2008). *"Derecho Individual del Trabajo en el Perú - Desafíos y Deficiencias"*. Lima, lima, peru: Editorial Palestra. Recuperado el 10 de noviembre de 2015
- Arévalo Vela, J. (2011). *Libro: "Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497"*. 1ra. edic. Edit. Juristas Editores, Lima. 2011. pp. 23-24. Recuperado el 14 de noviembre de 2015, de Libro: "Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Avalos Jara, O. V. (2008). *Ministerio de Trabajo. Boletines. "Algunas Consideraciones con Relación al Contrato de Trabajo de Tiempo Parcial"*. Recuperado el 14 de noviembre de 2015, de Ministerio de Trabajo. Boletines. "Algunas Consideraciones con Relación al Contrato de Trabajo de Tiempo Parcial": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Barómetro Global de la Corrupción 2013. (09 de Julio de 2013). *Proética. Capítulo*

Peruano de Transparency International. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Proética. Capítulo Peruano de Transparency International: <http://www.proetica.org.pe>

- Basabe Serrano, S. (Agosto de 2013). *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO Ecuador. Departamento de Estudios Políticos. "Analizando la calidad de las Decisiones Judiciales en América Latina: Evidencia Empírica de 13 Cortes Supremas de la Región"*. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Analizando la calidad de las Decisiones Judiciales en América Latina: Evidencia Empírica de 13 Cortes Supremas de la Región: <https://noticide.com>
- Bautista Tomás, P. (2007). *Sistema Integrado de Gestión de Biblioteca ULADECH - Católica. Biblioteca Virtual. Libro: "Teoría General del Proceso Civil". 2007*. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Sistema Integrado de Gestión de Biblioteca ULADECH - Católica. Biblioteca Virtual. Libro: "Teoría General del Proceso Civil".: <http://erp.uladech.edu.pe>
- Beltrán Ponce, E. (14 de Octubre de 2010). *Perspectiva Jurídica B&S. "La Estructura del Nuevo Proceso Laboral Peruano y el Principio de Concentración"*. Recuperado el 22 de noviembre de 2015, de Perspectiva Jurídica B&S. "La Estructura del Nuevo Proceso Laboral Peruano y el Principio de Concentración": <http://perspectiva juridica.com>
- Burgos Ladrón de Guevara, J. (15 de Julio/Setiembre de 2010). *Civil Procedure Review*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Civil Procedure Review: <http://www.ministerio de justicia.gob.pe>
- Bustamante Alarcón, R. (2001). *Bustamante Asociados. Publicaciones. "El Derecho Fundamental a un Proceso Justo, llamado también Debido Proceso"*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Publicaciones. "El Derecho Fundamental a un Proceso Justo, llamado también Debido Proceso": <http://www.bustamante asociados.com>
- Cabanellas de Torres, G. (2015). *Diccionario Jurídico en Línea. Ley y Derecho. Diccionario Legal OnlIne. Términos Jurídicos. "Subordinación"*. Recuperado el 25 de noviembre de 2015, de Diccionario Jurídico en Línea. Diccionario Legal OnlIne. Términos Jurídicos. "Subordinación": <http://diccionario.ley derecho.org>
- Cabanellas de Torres, G. (Recuperado 2015.). *In SlideShare. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L. Undécima edición. 1993*. Obtenido de In SlideShare. Diccionario Jurídico Elemental.: <http://diccionario-juridico.com>
- Cajas, W. (2008). *Código Civil y Otras disposiciones Legales*. Lima: Editorial RODHAS. Recuperado el 25 de noviembre de 2015
- Castillo Alva, José Luis; Luján Túpez, Manuel; Zavaleta Rodríguez, Roger. (2006).

Razonamiento Judicial: Interpretación, Argumentación de las Resoluciones Judiciales. Lima, lima, peru: Edit. Ara Editores. Recuperado el 05 de noviembre de 2015

- Centro de Investigaciones, Docencia y Economía. (2009). *erp.uladech.edu.pe*. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de *erp.uladech.edu.pe*: <http://www.erp.uladech.edu.pe>
- Chanamé Orbe, R. (2009). *Legales. Librería Jurídica. Libros de Derecho. Libro: "Comentarios a la Constitución". Edit. Jurista Editores. 2009.* Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Legales. Librería Jurídica. Libros de Derecho. Libro: "Comentarios a la Constitución": <http://www.legales.pe>
- Chanamé Orbe, R. (2013). *SISBIB. Evaluación y Perspectiva del Desarrollo - Comisión Ejecutiva del Poder Judicial: La Necesidad del Cambio en el Poder Judicial.* Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de La Necesidad del Cambio en el Poder Judicial: <http://www.poderjudicial.gob.pe>
- Ciudad Reynaud, A. (Febrero de 2011). *La Justicia Laboral.* Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de La Justicia Laboral: <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Ciudad Reynaud, A. (Febrero de 2011). *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana.* Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana: <http://www.ilo.org>
- Constitución Política del Perú. (1993). *USMP. "Constitución Política del Perú" - Investigación realizada por el Centro de Estudios de Derecho Constitucional.* Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de USMP. "Constitución Política del Perú" -: <http://www.derecho.usmp.edu.pe>
- Cordón Aguilar, J. C. (Octubre de 2012). *Motivación Judicial: Exigencia Constitucional. INFOCC Corte de Constitucionalidad. Guatemala, Octubre 2012, Año 2, N° 6.* Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de INFOCC: Motivación Judicial: Exigencia Constitucional.: <http://www.motivacionjudicial.com>
- Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho procesal Civil.* Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Fundamentos del Derecho Procesal Civil: <http://www.ministerio de justicia.gob.pe>
- De Ferrari, F. (1974). *"Derecho del Trabajo". Las Relaciones Colectivas. Vol. IV. 2da. edic.* Buenos Aires: Ediciones Depalma. Recuperado el 21 de noviembre de 2015
- De la Torre Medina, R. (27 de Diciembre de 2010). *Escribd. "El Principio de*

Econocmía Procesal". Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de Escribd. "El Principio de Econocmía Procesal".: <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>

- Díaz Mori, K. (2013). *Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de PostGrado. Tesis: "La Nulidad Procesal como Causa de Dilación de los Procesos de Divorcio por Causal"*. Lima. Año 2013. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de PUCP.Escuela de PostGrado. Tesis: "La Nulidad Procesal como Causa de Dilación de los Procesos de Divorcio por Causal": <http://www.pontificia universidad catolica del peru.com>
- Diéguez, G. (1995). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Madrid.: Edit. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas SA, 4ta. edic. Recuperado el 21 de noviembre de 2015
- Eguiguren Praeli, F. J. (1999). *¿Que Hacer con el Sistema Judicial?* Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de *¿Qué Hacer con el Sistema Judicial?*: <http://www.poder judicial.gob.pe>
- Elías Mantero, F. (2010). *"Los Medios Impugnatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo"*, en *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. 1a. edic.* Lima: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado el 25 de noviembre de 2015
- Española, R. A. (2001). *Real Academia Española. "Diccionario de la Lengua Española"*. Recuperado el 24 de noviembre de 2015, de Real Academia Española. "Diccionario de la Lengua Española": <http://www.diccionario de la lengua española.com>
- Fairén Guillén, V. (1990). *"Doctrina General de Derecho Procesal"*. Barcelona: Bosh. Recuperado el 23 de noviembre de 2015
- Franciskovic Ingunza, Beatriz A.; Torres Angulo, Carlos Alberto. (Febrero de 2012). *La Sentencia Arbitraria por Falta de Motivación en los Hechos y el Derecho"*. Recuperado el 10 de noviembre de 2015, de *La Sentencia Arbitraria por Falta de Motivación en los Hechos y el Derecho"*.: <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Fundación Wikimedia. (22 de Mayo de 2015). *Wikipedia. Portal Derecho: Wikimedia Jurídica. " Nulidad"*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Wikipedia. Portal Derecho: Wikimedia Jurídica. " Nulidad": <https://www.ministerio de trabajo.com>
- Gaceta Jurídica. (2005). *Gaceta Jurídica. "La Constitución Política del Perú 1993 Comentada"*. Año 2005. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Gaceta Jurídica. "La Constitución Política del Perú 1993 Comentada". Año 2005.: <http://www.gaceta juridica.com.pe>
- Gómez Valdez, F. (2010). *"La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497" 1a. edic.*

- pp. 44. Lima.: Editorial San Marcos. Recuperado el 23 de noviembre de 2015
- González Castillo, J. (2006). La Fundamentación de las Sentencias y La Sana Crítica. *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 33 N° 1, 93-107. Recuperado el 23 de noviembre de 2015
- González del rey Rodríguez, I. (1998). *"El Contrato de Trabajo a Tiempo Paarcial"*. Navarra: Editorial Arazandi SA. Recuperado el 23 de noviembre de 2015
- Hernández, R; Fernández C.; Batista P. (2010). *"Metodología de la Investigación" 5a. edic.* México, Mexico: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado el 03 de noviembre de 2015
- Hidalgo Arenas, L. D. (2011). *In Slide Share. Universidad Privada José Carlos Mariategui - Facultad de Ciencias Jurídicas. "Beneficios Sociales"*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de In Slide Share. "Beneficios Sociales": <http://www.ministerio de justicia.gob.pe>
- Idrogo Delgado, T. (14 de Setiembre de 2013). *Tesis.pucp.edu.pe: La Descarga Procesal Civil en el Sistema de Administración de Justicia en el Distrito Judicial de La Libertad*. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de La Descarga Procesal Civil en el Sistema de Administración de Justicia en el Distrito Judicial de La Libertad: <http://www. ministerio de justicia.gob.pe>
- Igartúa, J. (2009). *"Razonamiento en las Resoluciones Judiciales"*. Bogotá: Edit. TEMIS PALESTRA Editores. Recuperado el 20 de noviembre de 2015
- Jornet Meseguer, M. (2011). *Universidad Autónoma de Madrid. Revista Online de Estudiantes de Derecho (RODE). N° 1/2011, Documentación Jurídica. "La Documentación Jurídica en la Formación del Jurista"*. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de RODE, Documentación Jurídica. "La Documentación Jurídica en la Formación del Jurista": <http://www.universidad autonoma de madrid>
- Larousse. (2004). *Casa del Libro. "Diccionario Enciclopédico Larousse"*. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de Casa del Libro. "Diccionario Enciclopédico Larousse": <http://www.casadellibro.com>
- Lazo M., L. E. (29 de Mayo de 2013). *Derecho Civil y Procesal Civil Peruano."Medios Probatorios en el Proceso Civil Peruano"*. Recuperado el 26 de noviembre de 2015, de Derecho Civil y Procesal Civil Peruano."Medios Probatorios en el Proceso Civil Peruano": <http://www.ministerio de justicia.gob.pe>
- León Pastor, R. (Julio de 2008). *Academia de La Magistratura: Manual de*

Redacción de Resoluciones Judiciales. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales.:
<http://www.sistemas.amag.edu.pe>

- Loayza Muñoz Rosas, D. (30 de Abril de 2014). *Calidad de Sentencias sobre Divorcio por Causal - Revista IN CRESCENDO - Derecho y Ciencia Política*. Recuperado el 25 de noviembre de 2015, de Revista IN CRESCENDO - Derecho y Ciencia Política. ULADECH:
<http://www.academia.edu.pe>
- Loayza Muñoz, D. (Enero - Junio de 2014). *Revista In Crescendo - Derecho y Ciencia Política*. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de Revista In Crescendo - Derecho y Ciencia Política: <http://www.academia.edu.pe>
- Machicado, J. (2010). *Universidad San Francisco Xavier. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. "Sindicalismo y Sindicato"*. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de Universidad San Francisco Xavier. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. "Sindicalismo y Sindicato":
<http://www.ermoquisbert.tripod.com>
- Márquez, F. (03 de Noviembre de 2010). *Derecho Procesal Civil en Línea. "La Jurisdicción"*. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de Derecho Procesal Civil en Línea. "La Jurisdicción": <http://derechoprocesalcivilenlinea.blog.pe>
- Martín Martín, R. (9 de Junio de 2008). *Universidad de Castilla La Mancha. Publicaciones. "Estadística y Metodología de la Investigación"*. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de UCLM. Publicaciones. "Estadística y Metodología de la Investigación": <https://www.uclm.es>
- Mattio de Mascias, A. (Noviembre - Diciembre de 2000). *Problemas Actuales de la Justicia: Democracia, Necesidad de Independencia de Poderes*. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de Revista Probidad: <http://www.revistaprobidad.info>
- Mendoza Ramírez, E. (02 de Enero de 2014). *Poder Judicial del Perú: Discurso de Inicio del Año Judicial 2014*. Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de Discurso de Inicio del Año Judicial 2014.: <https://www.poder.judicial.gob.pe>
- Mendoza, L. (02 de Abril de 2015). *eju.tv*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de *eju.tv*: <http://www.administracin-de-justicia-en-bolivia.com>
- Ministerio de Trabajo. (Agosto de 2011). *Ministerio de Trabajo. Sistema Normativo de Información Laboral. Boletín N° 9, Agosto 2011 "La Regulación del Despido en la Legislación Laboral y en las Sentencias del Tribunal Constitucional"*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de MINTRA. Sistema Normativo de Información Laboral. Boletín N° 9, Agosto 2011 "La Regulación del Despido en la Legislación Laboral y en las Sentencias del

Tribunal Constitucional": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>

- Ministerio de Trabajo, Perú. (2014). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Difusión de Normas Laborales. "El Horario de Trabajo - Horas Extras"*. Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Difusión de Normas Laborales. "El Horario de Trabajo - Horas Extras": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Ministerio de Trabajo, Perú. (2015). *"Compendio de Normas sobre Legislación Laboral del Régimen Privado"*. Lima. Recuperado el 23 de noviembre de 2015
- Ministerio de Trabajo, Perú. (2013). MINTRA. *Publicaciones. "Compendio de Normas Laborales"*. Recuperado el 26 de noviembre de 2015, de MINTRA. Publicaciones. "Compendio de Normas Laborales": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Monroy Gálvez, J. (1994). *"Los Medios Impugnatorios en el Código Procesal Civil"*. Arequipa.: Edit. Paul Meza Muñoz. Recuperado el 26 de noviembre de 2015
- Monroy Gálvez, J. (1996.). *"Introducción al Proceso Civil"*. Tomo I. Lima: Edit. Communitas. Recuperado el 25 de noviembre de 2015
- Monroy Galvez, J. F. (2010). *Estudio Monroy Abogados. Libro: "La Formación del Proceso Civil Peruano"*. Edit. Communitas. 3ra. edición. 2010. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de Estudio Monroy Abogados. Libro: "La Formación del Proceso Civil Peruano".: <http://www.communitas.pe>
- Montero Aroca, J. (1982). *Ley Procesal. Instituto Vasco de Derecho Procesal. Publicaciones. "Los Principios Informadores del Proceso Civil en el marco de la Constitución" - Partes Procesales*. Recuperado el 25 de noviembre de 2015, de Ley Procesal. Instituto Vasco de Derecho Procesal. Publicaciones. "Partes Procesales".: <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Montoya Melgar, A. (2000). *"Comentarios a la Ley del Procedimiento Laboral"*. 1a. edic. Navarra. 2000. pp. 242. Editorial Aranzadi S.A. Recuperado el 23 de noviembre de 2015
- Montoya Melgar, Alfredo; Galiana Moreno Jesús y otros. (2000). *"Comentarios a la Ley del Procedimiento Laboral"*. 1a edic. Navarra, lima, peru: Editorial Aranzadi. Recuperado el 03 de noviembre de 2015
- Morales Godo, J. (2012). *PUCP: Publicaciones. Revistas. "La Función del Juez en una Sociedad Democrática"*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de PUCP: Publicaciones. Revistas "La Función del Juez en una Sociedad Democrática".: <http://www.ministerio de justicia.gob.pe>
- Nueva Ley Procesal del Trabajo, L. (13 de Enero de 2010). *Poder Judicial. Nueva*

Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Poder Judicial. Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497: <https://www.poderjudicial.gob.pe>

Oviedo Ruíz, L. M. (29 de Setiembre de 2008). *Catedra Judicial. "Fijación de Puntos Controvertidos"*. Recuperado el 26 de noviembre de 2015, de Catedra Judicial. "Fijación de Puntos Controvertidos".: <http://www.catedrajudicial.blogspot.pe>

Palacio , L. (1979). *"Derecho Procesal Civil" . Tomo III. pp. 462*. Buenos Aires - Argentina, argentina: Edit. Abeledo Perrot. Recuperado el 23 de noviembre de 2015

Pásara, L. (2003). *Reformas del Sistema de Justicia en América Latina: Cuenta y Balance*. Recuperado el 26 de noviembre de 2015, de Reformas del Sistema de Justicia en América Latina.: <http://www.juridicas.unam.com>

Pásara, L. (27 de Mayo de 2010). *Justicia Viva: "Tres Claves de la Justicia en el Perú"*. Recuperado el 21 de noviembre de 2015, de Justicia Viva: "Tres Claves de la Justicia en el Perú": <http://www.justiciaviva.org.pe>

PERÚ. Poder Judicial; Consejo Nacional de la Magistratura; Ministerio de Justicia. (2008). *PERÚ. Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia. Banco Mundial - Memoria 2008*. Recuperado el 05 de noviembre de 2015, de Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia. Banco Mundial - Memoria 2008: <http://ministeriodejusticia.gob.pe>

Poder Judicial. (03 de Junio de 1993). *Justicia Viva. "Ley Orgánica del Poder Judicial"*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Justicia Viva. "Ley Orgánica del Poder Judicial".: <http://www.poderjudicial.org.pe>

Poder Judicial. (2013). *Poder Judicial. Publicaciones. "Diccionario Jurídico"*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Poder Judicial. Publicaciones. "Diccionario Jurídico": <http://www.poderjudicial.org.com>

Prieto Monroy, C. A. (Diciembre de 2003). *Pontificia Universidad Javeriana Colombia. Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España Y Portugal. "El Proceso y el Debido Proceso" Vniversitas, N° 106, Diciembre 2003*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España Y Portugal. "El Proceso y el Debido Proceso": <http://www.redalyc.org.pe>

Priori Posada, G. (2011). *"Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo"*. Lima, lima, peru: Ara Editores. Recuperado el 27 de noviembre de 2015

PROETICA. (2012). *Proetica. Artículo Peruano de Transparency International: VII*

Encuesta Nacional sobre Percepciones de la Corrupción en el Perú, 2012. Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de VII Encuesta Nacional sobre Percepciones de la Corrupción en el Perú, 2012. Encuesta elaborada por Ipsos APOYO: <http://www.proetica.org.pe>

Quisbert, E. (2012). *Apuntes Jurídicos. "Noción, Concepto y Definiciones de la Jurisdicción"*. Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de Apuntes Jurídicos. "Noción, Concepto y Definiciones de la Jurisdicción": <http://www.jorgemachicado.blog>

Quispe, G.; Mesinas, F. (2010). *"El Despido en la Jurisprudencia Jurídico y Constitucional"*. Lima, lima, peru: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado el 03 de noviembre de 2015

RAE Jurisprudencia. (Febrero de 2009). *RAE. Jurisprudencia Procesal Civil. "La Nulidad Procesal como una de las Consecuencias de la Contravención al Principio del Debido Proceso"*. Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Jurisprudencia Procesal Civil. "La Nulidad Procesal como una de las Consecuencias de la Contravención al Principio del Debido Proceso": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>

Rangel Hernández, L. (27 de Julio de 2011). *Revista IUS*. Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de Revista IUS: <http://www.ministerio de trabajo.org.pe>

Real Academia Española. (2001). *Real Academia Española "Diccionario de la Lengua Española" 22a. edic.* Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Real Academia Española "Diccionario de la Lengua Española" 22a. edic: <http://www.diccionario de la lengua espanol.com>

Reglamento General de la Ley 30057, L. (13 de Junio de 2014). *Servir: Publicaciones Normas Legales "El Peruano". "D.S. N° 040-2014-pcm; aprueban Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil"*. Recuperado el 25 de noviembre de 2015, de "D.S. N° 040-2014-pcm; aprueban Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil": <http://www.mnisterio de trabajo.gob.pe>

RICO, Jose Ma; SALAS, Luis. ((s/f)). *Administración de Justicia en América Latina*. Recuperado el 05 de noviembre de 2015, de CAJ. Centro para la Administración de Justicia - Universidad Internacional de La Florida: <http://www.alfonsozambrano.com>

Rioja Bermudez, A. (2009). *Procesal Civil. Información doctrinaria y Jurisprudencial de Derecho Civil. "La Sentencia"*. Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de Procesal Civil. Información doctrinaria y Jurisprudencial de Derecho Civil. "La Sentencia": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>

Rioja Bermúdez, A. (2010). *PUCP. Procesal Civil. Publicaciones. "La Nulidad*

Procesal". Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de PUCP. Procesal Civil. Publicaciones. "La Nulidad Procesal": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>

Rodas Sánchez, J. (2010). "Ante el Despido en el Régimen de la Actividad Privada: ¿Procede el Amparo Laboral ante los Juzgados Civiles o el Proceso Ordinario Laboral ante los Juzgados Laborales?". *Revista IPSO JURE. Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Año 2, N° 9. Mayo 2010.*, 26-27. Recuperado el 27 de noviembre de 2015

Rodríguez Esqueche, L. M. (1995). *Sistema de Biblioteca de la Universidad Andina del Cuzco. "La Prueba en el Proceso Civil: Doctrina, Legislación, Jurisprudencia". 1° edic. Lima. Marsol. 1995.* Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de Sistema de Biblioteca de la Universidad Andina del Cuzco. "La Prueba en el Proceso Civil: Doctrina, Legislación, Jurisprudencia": <http://www.uandina.edu.pe>

Rojas Rodríguez, F. (2014). *Ministerio de Justicia. Defensa Pública. Diplomado sobre "Derecho Procesal del Trabajo".* Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Ministerio de Justicia. Defensa Pública. Diplomado sobre "Derecho Procesal del Trabajo".: <http://www.minjus.gob.pe>

Romero Montes, F. J. (2012). *Libro: "El Nuevo Proceso Laboral". 2da. edic. Edit. Grijley. Lima. 2012. pp 45.* Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de Libro: "El Nuevo Proceso Laboral".: <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>

Ruidias, A. (14 de Abril de 2014). *PJ Corte Superior de Justicia de La Libertad: "Necesitamos más Juzgados".* Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de Dr. Augusto Ruidias: "Necesitamos más Juzgados": <http://www.ministerio de justicia.gob.pe>

Saavedra, S. (21 de Octubre de 2013). *Derecho. Fundamentum iustitiae primum est ne cui noceatur. "Definición de Jurisdicción y Momentos Jurisdiccionales".* Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de "Definición de Jurisdicción y Momentos Jurisdiccionales": <http://www.ministero de justicia.gob.pe>

Sagardoy Bengoechea, J. A. (1997). *"El Proceso Laboral, Principios Informadores", en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México., mexico: Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de México. 1ra. edic.* Recuperado el 15 de noviembre de 2015

Sagastegui Urteaga, P. (2003). *Universidad Andina del Cusco. Sistema de Bibliotecas. Libro: "Exegesis y Sistemática del Código Procesal Civil". Tomos I y II. 1a. edic. Edit. Grijley. 2003.* Recuperado el 26 de noviembre de 2015, de Sistema de Bibliotecas. Libro: "Exegesis y Sistemática del Código Procesal Civil": <http://www.universidad andina de cusco.edu.pe>

- Sánchez L., M. (2011). *"El Despido Fraudulento en el Régimen Laboral Privado ante el Proceso laboral Peruano"*. Lima. Recuperado el 26 de noviembre de 2015
- Sanguinetti Raymond, W. (1998). *"El Contrato de Locación de Servicios frente al Derecho Civil y al Trabajo"*. Lima: Edit. Cultural Cuzco Editores. Recuperado el 23 de noviembre de 2015
- Sanguinetti Raymond, W. (2009). *"Los Contratos de Trabajo de Duración Indeterminada"*. Lima: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado el 25 de noviembre de 2015
- Sarango Aguirre, H. (2008). *Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador. Tesis: "El Debido Proceso y el Principio de Motivación de las Resoluciones / Sentencias Judiciales"*. Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de Tesis: "El Debido Proceso y el Principio de Motivación de las Resoluciones / Sentencias Judiciales": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Sempere Navaro, A. V. (2009). *Universidad de Huelva. Servicio de Publicaciones. Revista TRABAJO. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. "La Cantinela de los 45 Días de Indemnización"*. Recuperado el 25 de noviembre de 2015, de Revista TRABAJO. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. Vol. 22, BIBLID 1136-3819, (2009), 22 p. 117-146. "La Cantinela de los 45 Días de Indemnización": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Suárez Sánchez, A. (2001). *Books Google. Libro: "El Debido Proceso Penal"*. *Universidad Externado de Colombia. 2da. edición. 2001*. Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de Books Google. Libro: "El Debido Proceso Penal".: <http://www.ministerio de justicia.gob.pe>
- Tantálean Odar, R. M. (2013). *Derecho y Cambio Social. Publicaciones. "Nulidad del Acto o Negocio Jurídico"*. Recuperado el 26 de noviembre de 2015, de Derecho y Cambio Social. Publicaciones. "Nulidad del Acto o Negocio Jurídico": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Taruffo, M. (2002). *"La Prueba de los Hechos"*. Madrid: Edit. Trotta. Recuperado el 26 de noviembre de 2015
- Texto Unico Ordenado Del Código Procesal Civil. (2008). *Congreso de la República. "Texto Unico Ordenado del Código Procesal Civil"*. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Congreso de la República. "Texto Unico Ordenado del Código Procesal Civil": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>
- Ticona Postigo, V. (1996). *Books Google. Libro: "Análisis y Comentarios al Código*

Procesal Civil" Tomo I. Editorial Grijley. 1996. Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de Books Google. Libro: "Análisis y Comentarios al Código Procesal Civil": <https://www.ministerio de justicia.gob.pe>

Ticona Postigo, V. (1999). *ULADECH. Biblioteca Virtual. Libro: "El Debido Proceso y la Demanda Civil". 2da. edic. Editorial Rodhas. Lima - Perú. 1999. Recuperado el 25 de noviembre de 2015, de ULADECH. Biblioteca Virtual. Libro: "El Debido Proceso y la Demanda Civil".: <http://www.erp.uladech.edu.pe>*

Ticona Postigo, V. (Agosto - Octubre de 2005.). *Poder Judicial del Perú. Centro de Investigaciones Judiciales. Cuadernos de Investigación y Jurisprudencia. Cuaderno de Investigación N° 09. Año 3/N° 9. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Cuaderno de Investigación N° 09: La Motivación como Sustento de la Sentencia Objetiva y Materialmente Justa.: <http://www.poder judicial.gob.pe>*

Toledo Toribio, O. (2011). *Libro: "Derecho Procesal Laboral. Principios y Competencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497". 1ra. edic. Edit.Grijley, Lima. 2011. Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de Libro: "Derecho Procesal Laboral. Principios y Competencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>*

Torres Manrique, J. (2010). *PUCP. Revista de Maestría en Derecho Procesal. "Breves Consideraciones acerca del Debido Proceso Civil. A propósito del Exiguo Desarrollo y Reconocimiento del Debido Proceso, en sus Diversas Variantes de Debidos Procesos Específicos". Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Revista de Maestría en Derecho Procesal."Breves Consideraciones acerca del Debido Proceso Civil. A propósito del Exiguo Desarrollo y Reconocimiento del Debido Proceso, en sus Diversas Variantes de Debidos Procesos Específicos". Vol. 4, N° 1, 2010.: <http://www.revistas.pucp.edu.pe>*

Torres, D. (16 de Julio de 2008). *Expansión.com / Jurídico. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Expansión.com / Jurídico: <http://www.poder judicial.gob.pe>*

Torres, D. (s.f.). *Expansión. com. Recuperado el 23 de noviembre de 2015*

Toyama Miyagusuko, J. (2011). *"Derecho Individual del trabajo, Soluciones Laborales" . 1a edic. Lima: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado el 27 de noviembre de 2015*

Toyama Miyagusuku, J. (2004). *"Instituciones del Derecho Laaboral". 1a edic. Lima: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado el 27 de noviembre de 2015*

Urtecho Navarro, S. (Octubre-Diciembre de 2003). *Revista Jurídica Cajamarca. Año*

IV, N° 13. "La Conexión del Proceso Debido y de la Tutela Jurisdiccional". *Octubre - Diciembre 2003*. Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de Revista Jurídica Cajamarca. "La Conexión del Proceso Debido y de la Tutela Jurisdiccional": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>

UTOPIA. (2010). Especial Justicia en España. *UTOPIA*. Recuperado el 27 de noviembre de 2015

UTOPIA. (02 de Julio de 2010). *Revista UTOPIA*. Recuperado el 27 de noviembre de 2015, de Revista UTOPIA: <http://www.ministerio de justicia.gob.pe>

Vera Cacho V., G. (2012). *Derecho en General. Publicaciones. "Principios y Aplicación Práctica de la Nulidad Procesal"*. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de Derecho en General. Publicaciones. "Principios y Aplicación Práctica de la Nulidad Procesal": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>

Villavicencio Ríos, A. (Abril de 2010). *OIT. Publicaciones. "La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación"*. Lima. Edit. *PLADES*. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de OIT. Publicaciones. "La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación": <http://www.ministerio de trabajo.gob.pe>

Vinatea Recoba, Luis y Toyama Miyagusuku Jorge. (2010). *Mas Derecho UNMSM. "Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo"*. Lima. *Gaceta Juridica, 2010. pp. 28*. Recuperado el 05 de noviembre de 2015, de "Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo": <https://www.universidad mayor de san marcos.gob.pe>

Zavaleta Rodríguez, R. (2013). *"La Motivación de las Resoluciones Judiciales como Argumentación Jurídica"*. Lima: Edit. Grijley. Recuperado el 20 de noviembre de 2015

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1
EVIDENCIA EMPIRICA

JUZGADO MIXTO TRANSITORIO

EXPEDIENTE : 00020-2011-0-0702-JM-LA-01

MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO

ESPECIALISTA : Z

DEMANDADO : B

DEMANDANTE : A

SENTENCIA

RESOLUCION NUMERO QUINCE

Ventanilla, veintiocho de noviembre

Del dos mil once. -

VISTOS: Puesto a despacho para sentenciar, resulta de lo actuado: **PRIMERO:** Que mediante escrito de fojas setenta a ochenta y cinco. **A** interpone demanda contra su Ex empleador **C** a efectos que se declare de la **NULIDAD DE DESPIDO** y se ordene la **REPOSICIÓN** del demandante como servidor obrero permanente, por despido fraudulento o incausado, debiendo disponer el cálculo y pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo hasta el momento del cabal cumplimiento de la reposición, intereses legales, costas y costos del proceso. -

FUNDAMENTOS DE HECHO:

Primero: Manifiesta el accionante que ingresó a laborar como obrero municipal de la C, con fecha 12 de diciembre de 1987 desarrollando la actividad de jardinero, percibiendo un sueldo mensual de S/. 500.00 nuevos soles, trabajando de lunes a sábado en el turno de mañana de 7:00 a.m. – 15:00 p.m. sin descanso físico vacacional y sin ningún tipo de protección de seguridad e higiene, bajo las órdenes de un capataz. Que desde su fecha de ingreso a trabajado en forma personal, remunerada y bajo subordinación, elementos que configuran la existencia de vínculo contractual de naturaleza laboral.-----

Segundo: Que, no obstante y por la necesidad de contar con un trabajo, el actor fue conminado a suscribir contratos que aunque de naturaleza civil y posteriormente contratos administrativos de servicios CAS, los cuales contienen todos los elemento del contrato de trabajo (prestación personal, remunerada y bajo subordinación), cuyas copias no se entregaban al trabajador para evitar el ejercicio del derecho de acción, los cuales se quedaban en el archivo de la Municipalidad, siendo que dichos documentos exceden a la voluntad expresamente exteriorizada por las partes. -----

Tercero: Siendo que desde el 30 de setiembre del 2009, el demandante no ha suscrito contrato alguno (civil, laboral, CAS /o especial con la Municipalidad demandada y continuo desarrollando las mismas actividades laborales, evidenciándose un contrato de trabajo de duración indeterminada (de conformidad con el artículo 4° del D.S. 003-97-TR) hasta la fecha del despido nulo, siendo que dicha actividad se ha desarrollado mediante contrato verbal de duración indeterminada, amparada en el Decreto legislativo 728 artículo 4° 2do. Párrafo. Manifiesta asimismo que de acuerdo a la jurisprudencia no se puede negar una relación laboral aduciendo la existencia de un contrato civil, pues éste se restringe a un contrato de duración determinada para una obra específica a cambio de una retribución global o integral, cuando por el contrario la relación laboral tiene una subordinación jurídica técnica, una facultad de dirección, una labor personal subordinada y los demás requisitos establecidos para el contrato de trabajo.-----

Cuarto: En tal sentido para identificar el contrato de trabajo se ha desarrollado el principio de primacía de la realidad que ha sido recogido por el TUO del Decreto legislativo 728, por lo que a la fecha de producido el despido nulo ya existía un vínculo laboral de duración indeterminada.-----

Quinto: Que frente a la vulneración de sus derechos constitucionales, un grupo de trabajadores solicitaron su afiliación al D hecho que fue comunicado a su empleadora mediante Expediente N° 29611 de fecha 23 de diciembre del 2010, documento presentado por la E. De igual manera mediante Expediente N° 29719 de fecha 27 de diciembre del 2010. El D hace conocer la Afiliación de trabajadores entre ellos el demandante. Por lo que la municipalidad procedió a despedirlo arbitrariamente, junto con otros afiliados al Sindicato, habiendo realizado un despido incausado sin mediar ningún tipo de comunicación. Que asimismo se deberá apreciar que los servicios públicos, como la limpieza pública y los servicios de parques y jardines, implica la continuidad de estos servicios, así como labor de funcionamiento de responsabilidad de la Municipalidad en consecuencia tiene el carácter de servicios permanentes, por lo que la naturaleza del contrato es eminentemente laboral. -

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Sustenta su pretensión en lo dispuesto en los artículos 22, 26 y 28 de la Constitución Política del Perú, Artículo 4° del D.S. 003-97-TR, Convenios Internacional de la OIT Nro. 98 y 151, artículo 29 inciso a) y c), 36 del TUO del Decreto legislativo 728, artículo 37 de la LOM Ley 27972, Decreto legislativo 276, artículo 3, artículo 4 inciso 2, literal a) de la ley 26636.

TRAMITACIÓN DEL PROCESO:

Por resolución número uno de fecha 20 de enero del 2011 obrante a fojas ochenta y seis se admitió a trámite la demanda en la vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte emplazada por el plazo de ley a fin de que conteste la demanda. No habiendo la parte demandada cumplido con contestar la demanda dentro del plazo de ley, mediante resolución número dos obrante a fojas noventa y siete se le declaró rebelde y se procedió a señalar fecha para la audiencia única, mediante resolución número ocho obrante a fojas ciento veintiocho a ciento treinta y uno, el juzgado Mixto Transitorio de Ventanilla a mérito de la Resolución

Administrativa N° 188-2011-PCSJC7PJ de fecha 09 de mayo del 2011 se avoca al conocimiento del proceso, habiéndose concedido apelación sin la efecto suspensivo y con la calidad diferida a la parte demanda contra la resolución que declara infundada la nulidad deducida, reprogramándose la fecha de audiencia, la misma que se llevó a cabo conforme los términos del acta obrante a fojas ciento cuarenta y nueve a ciento cincuenta y uno, audiencia en la cual mediante resolución número once se declaró saneado el proceso produciéndose la conciliación ante la imposibilidad de invitar a una de las partes a conciliar por incomparecencia de la otra parte procediéndose a la fijación de los siguientes puntos controvertidos: **1) Determinar que naturaleza tiene los contratos suscritos entre las partes, el tipo de servicios brindado y la normatividad pertinente y si estos cumplen con los elementos de un contrato de naturaleza laboral; 2) De verificarse la existencia de los elementos constitutivos de un contrato laboral a plazo indeterminado, verificar el record de servicios, cargo desempeñado, remuneración percibida y computable del demandante 3) Determinar si el despido que aduce el demandante se ha debido a su afiliación a un sindicato o a la participación en actividades sindicales y por haber presentado un reclamo por incumplimiento de normas laborales y cese de hostilización contra su empleador, y si dichas causales se encuentran señaladas en el artículo 29° del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR; 4) Determinar de asistirle el derecho invocando si corresponde su reposición a su puesto de trabajo y si la demandada debe cumplir con el pago de remuneraciones devengadas del actor desde su despido hasta su reposición efectiva.**-----

----Procediéndose a la admisión y actuación de los medios probatorios ofrecidos por la parte de la demandada, las mismas que fueron actuadas, mediante resolución número ocho obrante a fojas ciento veintiocho a ciento treinta y uno, el Juzgado Mixto Transitorio de Ventanilla a mérito de la Resolución Administrativa N° 188-2011-P-CSJC/PJ, de fecha 09 de mayo del 2011 se avoca al conocimiento del proceso, habiendo las partes realizado sus alegatos correspondientes, y ordenándose la actuación de pruebas de oficio mediante resolución número trece, obrante a folios ciento ochenta y cinco, siendo el estado del proceso el de expedir sentencia, y

CONSIDERANDO:

PRIMERO: El artículo 1 y 111 del título preliminar del Código Procesal Civil establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, todo ello en concordancia con lo establecido por el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado⁶, y en tal contexto, el Juzgador deberá atender a que

⁶ En sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente No. 5156-2006-PA/TC emitida con fecha 21 de Setiembre del 2006, fundamentos jurídicos números 37 y 38, dicho colegiado ha señalado que sobre este dispositivo constitucional, aunque ab initio pareciera que se coligiera de la citada norma que el debido proceso y la tutela jurisdiccional son antes que un derecho fundamental un principio de la función jurisdiccional, pero desde la perspectiva de la interpretación constitucional de los derechos fundamentales y a la luz del principio pro homine también en ella se encuentra implícita el reconocimiento de derechos

la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia .-----

SEGUNDO: Que, el Tribunal Constitucional⁷ ilustra que el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todo procedimiento o proceso, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto u omisión, observándose entre sus atributos el derecho de defensa, el de codyuvar con la actividad probatoria y una debida valoración del material probatorio.-----

TERCERO: En el contexto precitado, los artículos 188° y 189° del Código Procesal Civil⁸, establece que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones; en tanto, el artículo 27° de la Ley 26636⁹, en concordancia con los artículos 196° y 197° del primer cuerpo procesal mencionado, prescriben que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de la obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. (...) .-----

CUARTO: Siendo así, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos¹⁰,

fundamentales.-

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente No. 2508-2004-AA emitida con fecha 12 de noviembre del 2004, fundamentos jurídicos número 1.-

⁸ La primera disposición final de la Ley que regula el proceso contencioso administrativo establece la facultad de aplicar las disposiciones del código procesal civil en forma supletoria.

⁹ Ley procesal del Trabajo.

¹⁰ El Tribunal Constitucional en su STC número 6712-2005-HC de fecha diecisiete de octubre de 2005, fundamento jurídico 15, ha precisado que existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela al debido proceso, así constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión; según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión, así claramente se puede coligar que este derecho se encuentra dentro del ámbito de la

empero, todos los medios probatorios son valorados por el Señor Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, debiendo sólo expresar las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión en la resolución pertinente. ----

QUINTO: El saneamiento procesal puede concebirse como una fase necesaria del proceso y también como una actividad razonada y decisoria del Juez. Como fase necesaria, el saneamiento procesal podemos ubicarlo luego de la contestación de demanda y antes de la fase conciliatoria. En tanto que como actividad judicial podemos definirlo como la actividad del juzgador la cual expurga o purifica el proceso de todo vicio, defecto, omisión o nulidad que pueda obstar ulteriormente a un pronunciamiento (de mérito) sobre el fondo del litigio, en su caso, da por concluido el proceso si constata la presencia de un defecto insubsanable.-----

SEXTO: En nuestro ordenamiento procesal civil, el Juez tiene tres momentos para sanear el proceso. En primer lugar, con el auto admisorio. Un segundo instante constituye en el acto de la Audiencia Única en la etapa de saneamiento del proceso. Finalmente, el juez podría declarar saneado el proceso durante el transcurso del mismo o al momento de dictar sentencia, conforme al artículo 121, en su último párrafo, del Código Procesal Civil, ello siempre que medie una causa excepcional. El Código Procesal Civil otorga la posibilidad al juez de pronunciarse sobre la relación jurídico procesal en cualquier momento del proceso. Siendo los efectos del saneamiento procesal vinculante y preclusivo respecto de las partes procesales, es decir; están impedidas de alegar cualquier clase de impedimento procesal luego del momento de interposición de excepciones y defensas previas, dado el principio de preclusión. Sin embargo, respecto al juez está no es vinculante, el juez sí podría hacerlo, por tratarse de un tema de interés público. -----

--
SÉPTIMO: El actor con la presente demanda pretende se declare la NULIDAD DE DESPIDO y se ordene su REPOSICIÓN como servidor obrero permanente, por despido fraudulento o incausado, debiendo disponer el cálculo y pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo hasta el momento del cabal cumplimiento de la reposición, intereses legales, costas y costos del proceso, Ya que su contrato de trabajo sería de duración indeterminada, debido al excesivo tiempo de contratación, ya que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado como lo señala el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y que la pretensión debe tramitarse como proceso ordinario laboral, conforme el artículo 61° de la Ley Procesal del Trabajo.-----

--
OCTAVO: Que, en el caso concreto de autos se ha fijado como primer punto controvertido: **1) Determinar que naturaleza tiene los contratos suscritos entre las partes, el tipo de servicios brindado y la normatividad pertinente y si estos cumplen con los elementos de un contrato de naturaleza laboral:** Con respecto a este punto, los contratos presentados por la parte demandante a folios dieciséis y

esfera de decisiones del actor, y si pretende acreditar los hechos que configuran su pretensión para que esta pueda ser amparable, es en sí una obligación.-

siguientes y los contratos remitidos por la demandada solicitados como pruebas de oficio por el juzgado obrantes a fojas ciento sesenta y cuatro y tres e Informe Escalafonario, de fecha 11 de febrero del 2011, obrante a fojas ciento cincuenta y nueve, se acredita que el demandante laboró o prestó servicios para la demandada desde el 19 de febrero de 1991 hasta el 28 de diciembre del 2010, habiendo laborado como Jardinero al servicio de la Sub Gerencia de Áreas Verdes y ornato en la Municipalidad Distrital de Ventanilla (conforme se verifica también con los contratos de fojas dieciséis a treinta y tres, cincuenta y cuatro, y a fojas treinta y siete a cincuenta y nueve) del 19 de febrero de 1991 al 31 de agosto del 2008, y del 08 de setiembre del 2008 al 28 de diciembre del 2010 bajo el contrato administrativo de servicios (conforme se verifica también de los contratos que obran a fojas ciento cincuenta y nueve a ciento ochenta y cuatro de autos), así podemos afirmar que el demandante tuvo dos modalidades contractuales con el mismo empleador antes de cesar, una bajo el régimen de locación de servicios, contrato regido por el Código Civil y el último periodo a través del Contrato Administrativo de Servicios bajo los alcances del Decreto legislativo N167 1057, no siendo posible hacer el análisis de la desnaturalización denunciada respecto a los contratos CAS, pues existe prohibición expresa dispuesta por el artículo VI segundo párrafo del Título preliminar del Código Procesal Constitucional (los jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad, ello quiere decir que ningún juez podrá aplicar lo que en doctrina se denomina control difuso, inaplicando al caso concreto el Decreto legislativo N° 1057) al haberse declarado constitucional por el Tribunal Constitucional la Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios entendido como un régimen laboral; careciendo de interés para obrar en cualquier pretensión efectuada en este extremo, incurriendo la demanda en causal de improcedencia establecida en el inciso 2 del artículo 427 del Código procesal Civil de aplicación supletoria en autos respecto al periodo laborado con contratos administrativos de servicios- CAS.-----

NOVENO: Que, estando a las consideraciones que anteceden, y a que en la demanda se precisa que la pretensión de la misma es una de NULIDAD DE DESPIDO, a tramitarse en la vía ordinaria laboral, a efectos de emitir pronunciamiento respecto a los otros puntos controvertidos, en primer lugar, debe tenerse en consideración que en materia laboral el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo Nro. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. Nro. 003-97—TR establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho, estipulándose además que dichos plazos no se encuentran sujetos a ininterrupción o pacto que los enerve y una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.-----

DÉCIMO: Que, conforme a lo dispuesto en Acuerdo Nro. 01-99 del pleno jurisdiccional Laboral de 1999 relativo a la caducidad en materia laboral, este señala que esta institución tiene regulación propia en cuanto al plazo y ejercicio de la acción, debiéndose tener en cuenta que el artículo 36 de la norma antes referida establece como causal de suspensión del plazo de caducidad, la imposibilidad material de accionar ante un tribunal peruano por la falta de funcionamiento del Poder Judicial, que a su vez el artículo 58 del Decreto Supremo 001-96-TR

Reglamento del Decreto legislativo antes referido desarrolla la causal de suspensión del plazo de caducidad vinculada a la falta de funcionamiento determinando que esta se produce entre otros, en los días de suspensión del Despacho Judicial, conforme a lo preceptuado por el artículo 247 de la Ley orgánica del Poder Judicial en el que se señala que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables, los de duelo nacional y judicial, inicio del año judicial y día del juez.-----

DÉCIMO PRIMERO: Que, el artículo 28 del Decreto legislativo Nro. 910 establece que el lazo de caducidad en material laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior (trabajador, ex trabajador, organización sindical, empleador o ambas partes) presenta la solicitud de Audiencia de conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento.-----

DÉCIMO SEGUNDO: Que, en el caso de autos se advierte que el demandante laboró o prestó servicios para la demandada desde el 19 de febrero de 1991 hasta el 31 de agosto del 2008 en la modalidad de servicios no personales, y desde el 08 de setiembre del 2008 al 28 de diciembre del 2010 bajo el contrato administrativo de servicios, el periodo materia de pronunciamiento en la vía ordinaria laboral, sería la correspondiente a la relación laboral indicada en el primer periodo, esto es del 19 de febrero del 1991 hasta el 31 de agosto del 2008, sin embargo, atendiendo a que la demanda se interpuso con fecha 17 de enero del 2011, conforme al cargo de ingreso obrante a fojas uno, el plazo de caducidad ha operado, habiéndose incurrido en causal de improcedencia contenida en el inciso 3 del artículo 427 del Código procesal civil de aplicación supletoria a los presentes autos.-----

DÉCIMO TERCERO: En consecuencia, estando a las consideraciones expuestas precedentemente, de conformidad con lo dispuesto en los incisos 2 y 3 del artículo 427 del Código procesal civil de aplicación supletoria, y a las normas glosadas en esta resolución, **EL F,**

FALLA:

Declarando **IMPROCEDENTE** la demanda de fojas setenta a ochenta y cinco, interpuesta por **A** sobre **NULIDAD DE DESPIDO** contra **C** **debiendo archivarse los de la materia consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución, devolviéndose los anexos al recurrente, dejándose constancia de la entrega en autos, dejándose a salvo el derecho del accionante,** a fin de que haga valer sus demás derechos laborales dentro de los plazos de ley, sin costas ni costos, dejándose constancia en autos. Notificándose. -

G

Registro N° 00016-2012-0-0701-SP-LA-03

SENTENCIA DE VISTA

Ventanilla, 05 de Noviembre

De dos mil doce

PARTE EXPOSITIVA:

PRIMERO: Materia de apelación:

Viene el expediente proveniente del F en grado de apelación concedida: I) sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida, contra la resolución siete de fecha veinticinco de Abril del dos mil once obrante de fojas 120 a 122 que resolvió declaró **INFUNDADA** la nulidad solicitada por la C contra la resolución tres; asimismo viene en grado de apelación concedida II) con efecto suspensivo, contra la sentencia emitida mediante resolución número quince de fecha veintiocho de noviembre del año dos mil once, obrante de fojas doscientos a doscientos siete, que resuelve Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda interpuesta por A contra la C sobre Nulidad de Despido.

SEGUNDO: Control del plazo:

Respecto de la Apelación contra la resolución siete:

- Fecha de notificación de la Resolución N° 07 al apelante Municipalidad Distrital de Ventanilla: 09 de mayo del 2011 (fojas 122 vuelta).
- Fecha de Apelación 13 de mayo de 2011 (fojas 125 a 127).
- Conclusión: La apelación fue interpuesta al cuarto día de notificado, es decir, fuera del plazo legal de 03 días.

(inciso 4 del artículo 53° de la Ley Código Procesal del Trabajo)

Respecto de la Apelación contra la resolución trece (sentencia):

- Fecha de notificación de la Resolución N° 15 (sentencia) al apelante A: 12 de diciembre de 2011 (reverso de fojas 207).
- Fecha de Apelación 19 de diciembre de 2011 (fojas 258 a 263).

- Conclusión: La apelación fue interpuesta en el plazo legal de 05 días (párrafo segundo del artículo 52° de la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636)

ANTECEDENTES:

PRIMERO: Trámite del proceso:

- El demandante A, con fecha 17 de enero de año 2011, mediante escrito de fojas 70 a 85, interpuso demanda Laboral contra la C, a fin de que se declare la NULIDAD DEL DESPIDO efectuado por la demandada C, en consecuencia solicita se ordene su REPOSICIÓN como Servidor Obrero Permanente de la demandada, y se disponga el cálculo y pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo hasta el momento del cumplimiento de la sentencia, esto es la reposición efectiva del trabajador a contrato laboral indeterminado, solicitando además se ordene el pago de las remuneraciones devengadas con los intereses legales respectivos, así como el pago de costas y costos derivados del presente proceso.

- Señala como fundamentos de hecho que ingresó a laborar como obrero municipal de la C el 12 de diciembre del año 1987 como Jardinero, con un sueldo mensual de S/. 500.00, de lunes a sábado desde las 7:00 a.m. a 15:00 p.m., que desde la fecha de su ingreso ha laborado en forma personal, remunerada bajo subordinación, por lo que existe vínculo contractual de naturaleza laboral, sin embargo fue conminado a suscribir Contratos de Naturaleza Civil y posteriormente Contratos Administrativos de Servicio CAS, los que contienen los elementos de un Contrato de Trabajo, contratos que quedan en los archivos de la Municipalidad y cuyas copias no se le entregaban al demandante para evitar el ejercicio del derecho de acción, por lo que el acto de encubrimiento debe considerarse como inválido; que desde el 30 de setiembre de 2009 no ha suscrito ningún contrato con la municipalidad demandada y continuó desarrollando las mismas actividades laborales, evidenciándose un Contrato de Trabajo de Duración Indeterminada de conformidad con el artículo 4° del D.S. 003-97-TR, hasta la fecha del despido nulo, que la demandada ha utilizado la Contratación Civil y/o Administrativa de Servicios con el propósito de conseguir los servicios de un trabajador de manera temporal y encubierto fuera del marco legal que dispone su régimen laboral que por su naturaleza permanente debe

estar considerado en el Régimen Laboral de los Obreros Municipales conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala que la demandada ha condicionado la suscripción de contratos civiles y/o contratos administrativos de servicio bajo amenaza de despido para la continuación de su labor permanente desde la fecha de ingreso hasta el 30 de setiembre del 2009, que su actividad laboral desplegada por el demandante desde el 30 de setiembre de 2009 hasta el despido nulo se ha desarrollado mediante contrato verbal de duración indeterminada amparada en el Decreto Legislativo N° 728 artículo 4° segundo párrafo, por cuanto desde el inicio de sus labores al servicio de la Municipalidad se ha reunido los requisitos establecidos en los artículos 4° y 5° del Decreto Supremo 003-97-TR- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que existe un contrato de trabajo cuando se otorga una prestación personal de servicios remunerados y subordinados, presumiéndose la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

- Que, conforme al principio de Primacía de la Realidad recogido en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 en la fecha de producido el despido nulo ya existía un vínculo laboral de continuación indeterminada entre las partes con las obligaciones que éste se deriven.
- Que, frente a la vulneración de sus derechos constitucionales un grupo de trabajadores solicitaron su afiliación al D, lo que fue comunicado a su empleadora mediante Expediente N° 29611 de fecha 23 de diciembre de 2010 presentado por la E, así como mediante Expediente 29719 de fecha 27 de diciembre de 2010 el D hizo conocer la Afiliación de Trabajadores entre ellos el demandante, enterada la Municipalidad de su afiliación procedió a despedirlo arbitrariamente, que la empleadora ha realizado un despido incausado, sin mediar comunicación en la que se atribuya la causa justa de despido, disponiéndose por la empleadora el despido intempestivo del recurrente, agrega que a consecuencia de su afiliación en el sindicato se ha producido una permanente amenaza por ejercer la libertad sindical y participar conjuntamente con D y la E en el cumplimiento de las normas laborales vigentes mediante el ejercicio del derecho colectivo, que además se deberá apreciar que los servicios públicos como son la limpieza pública y los servicios en parques y jardines implica la continuidad de estos servicios, así como labor de funcionamiento

de responsabilidad de la Municipalidad, y que en consecuencia tienen carácter de servicios permanentes, por lo que la naturaleza del contrato es eminentemente laboral.

- Mediante resolución número uno de fecha 20 de enero de 2011 de fojas 86 se admitió la demanda en vía de proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la demandada C. a fin que conteste la demanda.

- Mediante escrito presentado el 25 de febrero del año 2011 de fojas 91 a 96 la C. contestó la demanda en forma extemporánea, motivo por el cual se le declaró en REBELDÍA mediante resolución dos de fecha 07 de marzo de 2011 obrante a fojas 97.

- Mediante escrito presentado el 16 de marzo del 2011 de fojas 99 a 100 la C interpone recurso de apelación contra la resolución número 2.

- Mediante resolución número tres de fojas 101 se proyectó el escrito de apelación presentado por la demandada el 16 de marzo del 2011 señalando: “(...) previamente cumpla con purgar la rebeldía conforme lo dispone el artículo 24° de la Ley N° 26636 – Ley Procesal del Trabajo”.

- Mediante escrito presentado el 30 de marzo de 2011 la C interpone recurso de nulidad contra la resolución tres, nulidad que fue resuelta mediante resolución siete de fojas 120 a 122 declarándola INFUNDADA resolución en la que además se tiene por no presentado el escrito de fecha dieciséis de marzo de dos mil once, mediante la cual la demandada apela la resolución dos, siendo apelada por la demandada la resolución número siete, resolviéndose mediante resolución número ocho de fecha 16 de junio del año 2011 conceder el recurso de apelación contra la resolución número siete SIN EFECTO SUSPENSIVO Y CON LA CALIDAD DE DIFERIDA.

- Con fecha 09 de agosto del año 2011 se llevó a cabo la Audiencia Única, conforme se corrobora del Acta de fojas 149 a 151, audiencia en la que se declaró SANEADO el proceso, se fijaron como puntos controvertidos 1) Determinar la naturaleza de los contratos suscritos entre las partes, tipo de servicios brindados y normatividad pertinente y si estos cumplen con los elementos constitutivos de un contrato de naturaleza laboral; 2) de verificarse la existencia de los elementos constitutivos de un contrato laboral a plazo indeterminado, verificar el récord de

servicios, cargo desempeñado, remuneración percibida y computable de la demandante; 3) Determinar si el despido que aduce el demandante se ha debido a su afiliación a un sindicato o a la participación en actividades sindicales y por haber presentado un reclamo por incumplimiento de normas laborales y cese de hostilización contra su empleador, y si dichas causales se encuentran señaladas en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; 4) Determinar de asistirle el derecho invocado si corresponde su reposición a su puesto de trabajo y si la demandada debe cumplir con el pago de las remuneraciones devengadas del actor desde su despido hasta su reposición efectiva; asimismo se admitieron los medios probatorios del demandante, ordenándose además la actuación de medios probatorios de oficio, medios probatorios que fueron adjuntados por la demandada mediante escrito de fojas 193 a 194.

- Mediante resolución número quince de fecha 28 de noviembre del año 2011 obrante

de fojas 200 a 207 el Juzgado Mixto Transitorio de Ventanilla expidió SENTENCIA, en la misma que declaró IMPROCEDENTE la demanda sobre Nulidad de Despido contra la Municipalidad Distrital de Ventanilla la misma que fue apelada por el demandante mediante escrito obrante de fojas 258 a 263, por lo que habiéndose concedido al demandante la apelación contra la sentencia CON EFECTO SUSPENSIVO mediante resolución diecisiete de fojas 264, estando a la Vista de la Causa llevada a cabo el 08 de agosto del año en curso, los autos han quedado expeditos para ser resueltos.

SEGUNDO: Fundamentos del Recurso de Apelación contra la resolución siete:

La Procuradora Pública de la C mediante escrito presentado el doce de mayo del año 2011 interpone recurso de apelación contra la resolución siete expresando como fundamentos básicamente lo siguiente:

2.1.) Que, la resolución impugnada comete grave error de hecho al desestimar su solicitud de la nulidad de la resolución tres, señalando que la C si había sido notificada, pues en su solicitud de nulidad no han hecho mención a la notificación a la Municipalidad Distrital, sino a la falta de notificación a la Procuraduría Municipal y A la obligación de que ésta sea notificada en forma independiente de la Entidad

conforme al artículo 37° del D.S. N° 017-2008-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo 1068 que establece el Sistema de defensa Jurídica del Estado.

TERCERO: Fundamentos del Recurso de Apelación contra la resolución quince (sentencia)

El demandante expresa como principales fundamentos de su recurso de apelación los siguientes:

3.1) Que, la sentencia apelada no se encuentra debidamente motivada conforme a las normas procesales para ser válida.

3.2) Que, la naturaleza de los contratos suscritos está acreditada con documentos acompañada a su demanda, pues desde su ingreso a tenido condición de Obrero Municipal, en consecuencia a pesar que inicialmente firmó Contratos de Locación de Servicios, éstos fueron fraudulentos conforme al Principio de Primacía de la Realidad.

3.3) Que, en la sentencia apelada no se ha analizado el contenido de relación laboral, ni del Principio de Primaria de la Realidad, encontrándose acreditados los elementos constitutivos del Contrato Laboral, así como probada su relación laboral con la demandada.

3.4) Que, en cuanto al considerando octavo de la sentencia apelada no se ha realizado un examen de los espacios laborados por cuanto: a) desde la fecha de su ingreso como obrero municipal desde el 12 de diciembre de 1987 firmo contratos de Locación de Servicios hasta el 30 de diciembre de 2008; b) desde el 01 de enero de 2009 al 30 de octubre de 2009, la demandada le impuso un contrato administrativo de Servicios a pesar de tener la misma condición de obrero municipal conforme al artículo 37° de la ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; c) A partir del 01 de noviembre del 2009 hasta el 28 de diciembre (fecha de su despido) su contrato fue verbal ya que la demandada no le hizo firmar contrato de ninguna índole consecuentemente se configuró un contrato a plazo indeterminado hasta el momento de su despido nulo, esto es hasta el 28 de diciembre del 2010; d) Los Contratos CAS presentados por la demandada respecto al 01 de noviembre del 2009 hasta el 28 de diciembre del 2010 son fraudulentos, pues no llevan firmas del recurrente en consecuencia no son válidos.

3.5) Que, la sentencia de inconstitucionalidad 002-2010-PI/TO, no se ha

pronunciado por el ámbito de apelación de dicha norma, teniendo en cuenta el Principio de no renovación de los derechos laborales reconocidos tanto por la Constitución Política del Perú, como por el artículo 4° del Protocolo adicional sobre los derechos humanos-Protocolo de San Salvador.

3.6) Que, por Sentencia Aclaratoria del 10 de Octubre del año 2010 del expediente 002-2010-PI/TO reconoció que existen asuntos relacionados a la Contratación Administrativa de Servicios en los que existen vacíos normativos y antinomia jurídica, estableciéndose que es la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la encargada de regular y complementar dicho sistema de contratación del Estado, y que dicha autoridad ha determinado que los obreros municipales les corresponde ser contratados bajos los alcances del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

3.7) Que, la Sentencia de fecha 15 de setiembre del 2010 recaída en el expediente N° 03505-2010-PA/TC, determinó la existencia de una de tales lagunas en relación a la situación del servidor que continua trabajando después del vencimiento del Contrato Administrativo de Servicios, precisándose en el tercer párrafo del fundamento 5° que “(...) se está ante una laguna normativa que debe ser completada por las reglas del régimen laboral especial, agrega que el 15 de diciembre del año 2010 su contrato era de plazo indeterminado a tenor de lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto supremo 003-97-TR.

3.8) Agrega que el Tribunal Constitucional ha señalado en el segundo párrafo del fundamento sexto de la Sentencia recaída en el expediente N° 3505-2010-PA/TC que “(...) en el presente caso, como la extinción del Contrato Administrativo de Servicios se produjo antes que se dictara la STC 03818-2009-PA/TC esto es el 12 de octubre del año 2010 no resulta aplicable la interpretación efectuada en el segundo punto resolutivo de la Sentencia mencionada (...).”

3.9) Que, en el presente caso no se ha determinado con exactitud la naturaleza de los contratos suscritos entre las partes en los distintos espacios: 1) Locación de Servicios desde su fecha de ingreso hasta el 30 de diciembre del 2008; 2) Contratos Administrativos de Servicios desde el 01 de enero hasta el 30 de octubre del 2009; y 3) Contrato Verbal a plazo indeterminado desde el 01 de noviembre del 2009 hasta el 28 de diciembre del 2010 que, en ese orden de ideas las sentencias recaídas en los

expedientes N° 00002-2010.PI/TC; 03818-2009-PA/TC y 03505-2010-PA/TC han aclarado que los efectos de dichas sentencias son hacia adelante, sin embargo ello no se ha tomado en cuenta al aplicar los alcances de la sentencia en forma retroactiva.

3.10) Que, entre el 01 de noviembre del 2009 y a la fecha del despido ocurrido el 28 de diciembre del año 2010 no ha existido forma escrita de contratación, debiendo aplicarse la presunción legal absoluta reconocida en el artículo 4° del TUO del D.Leg. 728 del D.S. 003-97-TR, que reconoce la relación laboral luego de vencido el periodo de prueba, así como la naturaleza de contrato laboral indeterminado en caso que concurren los elementos esenciales del contrato laboral.

3.11) Que, si bien es cierto que el objeto de la controversia se circunscribe a la declaración de nulidad de despido, ésta no podrá darse si se deja de analizar el primer punto controvertido.

PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 364° del Código Procesal Civil.

SEGUNDO: En la Casación N° 933-99 Cuzco, publicado en el Diario El Peruano el 30-11-2000, página 6497, se ha señalado que: “En materia de apelación debe distinguirse las etapas de la calificación del recurso y el pronunciamiento sobre el mérito del fondo de la impugnación; en la primera etapa el juez que concede el recurso tiene la obligación de calificar la concurrencia de los requisitos para su concesión, es decir, los requisitos de admisión y procedencia; el cumplimiento de éstos requisitos puede ser revisado por el tribunal Ad Quem, quien está facultado para anular al concesorio si verifica que no se ha cumplido con los requisitos señalados; en el cambio de la segunda etapa solamente cabe pronunciarse sobre el fondo del recurso analizado si efectivamente se ha incurrido en agravio y si la apelada contiene vicio o error”.

TERCERO: El artículo 367° del Código procesal Civil, establece que: “La

apelación se interpone dentro del plazo legal ante el Juez que expidió la resolución impugnada, acompañando el recibo de la tasa judicial respectiva cuando ésta fuera exigible. La apelación o adhesión que no acompañen el recibo de la tasa, se interpongan fuera del plazo, que no tengan fundamento o no precisen el agravio, serán de plano declarados inadmisibles o improcedentes, según sea el caso (...) El superior también puede declarar inadmisibile o improcedente la apelación, si advierte que no se han cumplido los requisitos para su concesión. En este caso, además, declarará nulo el concesorio” (la negrita y cursiva son nuestras).

CUARTO: Conforme a lo previsto en el artículo 53° de la Ley Procesal del trabajo, Ley N° 26636: “*Procede la apelación contra: 1. Las sentencias de primera instancia; (...) 3. Los autos que se expidan en el curso del proceso antes de la sentencia, en cuyo caso se concede con la calidad de diferida. El plazo para la apelación de autos es de tres (3) días.*”

QUINTO: Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones, de conformidad con los señalado en el artículo 188° del Código Procesal Civil; asimismo conforme dispone el artículo 27° de la Ley N° 26636 Procesal del Trabajo: “Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1.- Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral; 2.- Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual del trabajo; 3.- Al empleado la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto”.

SOBRE LA APELACIÓN INTERPUESTA CONTRA LA RESOLUCIÓN NUMERO SIETE:

SEXTO: Del cargo de la cédula de notificación de la resolución siete obrante al reverso de fojas 122, se advierte que la resolución número siete materia de apelación fue notificada al apelante C el nueve de mayo del año dos mil once quien interpuso el recurso de apelación contra la resolución siete el trece de mayo del mismo año, es decir fuera del plazo previsto en el artículo 53° de la Ley procesal del Trabajo N° 26636, razón por la cual la apelación planteada mediante escrito

presentado el trece de mayo del año dos mil once incurrió en causal de improcedencia.

SEPTIMO: Que, en consecuencia, al haberse emitido la resolución número siete, que concedió la apelación contra la resolución número seis sin que se haya cumplido los requisitos para su concesión se ha incurrido en nulidad insalvable, toda vez que el acto procesal emitido mediante resolución siete antes mencionada ha sido dictada careciendo de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad, por lo que alcanzó las facultades del Juez Superior para declarar improcedencia de la apelación de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 367 del Código procesal Civil que es aplicable al caso de autos, se debe declarar la improcedencia de la apelación planteada por la Municipalidad Distrital de Ventanilla contra la resolución seis y en consecuencia nulo el concesorio emitido mediante resolución número siete.

SOBRE LA APELACIÓN INTERPUESTA CONTRA LA RESOLUCIÓN NÚMERO QUINCE (SENTENCIA):

OCTAVO: De la demandada de fojas 70 a 85 presentada por A se advierte que éste solicita se declare la nulidad de despido efectuado por la demandada C con fecha 28 de diciembre del 2010, y se ordene su reposición como servidor obrero permanente de la Entidad demandada bajo contrato laboral de tipo indeterminado sujeto a régimen laboral de la actividad privada y se disponga el cálculo y pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido nulo hasta el momento de su efectiva reposición con los intereses legales, así como el pago de costas y costos, señalando que laboró para la demandada desde el 12 de diciembre de 1987 habiendo sido despedido el 28 de diciembre del 2010, habiendo tenido un contrato de trabajo de duración indeterminada, señalando que inicialmente suscribió contratos de naturaleza civil y posteriormente contratos administrativos de servicios, y que desde el 30 de setiembre del 2009 no ha suscrito contrato alguno ya sea civil, laboral, CAS y/o especial evidenciándose un Contrato de Trabajo de Duración Indeterminada hasta la fecha del despido nulo.

NOVENO: Que, al principio del proceso de la motivación judicial de las resoluciones judiciales se halla consagrado por el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, principio cuya finalidad primordial es permitir el acceso de los justiciables al razonamiento lógico jurídico empleado por órganos

jurisdiccionales para justificar sus decisiones de modo que así pueda ejercer su derecho de defensa en forma adecuada, pudiendo cuestionar el contenido y la decisión si así lo tuvieran a bien.

DÉCIMO: El artículo 50° inciso 6 del Código Procesal Civil establece el deber de los magistrados de motivar las resoluciones judiciales, implicando dicho deber que los magistrados señalen en forma expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquías de normas y de congruencia procesal.

DÉCIMO PRIMERO: Que, asimismo conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, y en los inciso 3 y 4 del artículo 122° del mismo cuerpo legal el principio de congruencia procesal implica por un lado que el Juez no pueda ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes y por otro lado la obligación de los magistrados de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o medios impugnatorios

DÉCIMO SEGUNDO: De la sentencia apelada se advierte que en el considerando octavo se afirma que respecto al primer punto controvertido de los contratos de fojas 16 y siguientes y los de fojas 160 a 184, e Informe Escalafonario de fojas 159 se acredita que el demandante laboró o prestó servicios para la demandada desde el 19 de febrero de 1991 hasta el 28 de diciembre del 2010, habiendo laborado como jardinero de servicio de la SubGerencia de Áreas Verdes y Ornato en la C señalando que ello se verifica con los contratos de fojas dieciséis a treinta y tres, cincuenta y cuatro, y a fojas treinta y siete y a cincuenta y nueve), continuando señalando que el demandante laboró del 19 de febrero de 1991 al 31 de agosto de 2008, y del 08 de setiembre del 2008 al 28 de diciembre del 2010 bajo Contrato Administrativo de Servicios, agregando que ello se verifica de los Contratos que obran a fojas 159 a 184, afirmando por ello que el demandante ha tenido dos modalidades contractuales con el mismo Empleador antes de cesar, una bajo el régimen de Locación de Servicios regido por el código Civil, y el último periodo a través de Contrato Administrativo de Servicios bajos los alcances del Decreto Legislativo N° 1057; asimismo, en el considerando décimo segundo de la sentencia materia de apelación se advierte que la Ad Quo señala que al haber laborado o

prestado servicios el demandante para la demandada desde el 19 de febrero de 1991 hasta el 31 de agosto de 2008 en la modalidad de Servicios No personales y desde 08 de setiembre de 2008 al 28 de diciembre de 2010 bajo el contrato Administrativo de Servicios, el periodo materia de pronunciamiento en la vía laboral sería el primero de los señalados esto es el 19 de febrero de 1991 hasta el 31 de agosto del 2008, y que sin embargo haberse interpuesto la demanda el 17 de enero del 2011 el plazo de caducidad respecto a dicho periodo ha operado, habiéndose incurrido por lo tanto el causal de improcedencia en el inciso 3 del artículo 427° del Código procesal Civil.

DÉCIMO TERCERO: Que, sin embargo, de la revisión de los contratos señalados en el considerando octavo de la sentencia apelada se aprecia que lo afirmado por la A Quo no se ajusta a la realidad dado que, si bien si existen a fojas 16 a 33 y de fojas 159 a 184 contratos que corresponden al demandante, también es cierto que a fojas 54, 37 y 59 no existen los contratos que señalan la A Quo, así como tampoco se puede verificar de los contratos obrantes en autos, que el demandante haya laborado en los periodos que se señala en la sentencia apelada, no habiéndose explicado, en todo caso, los motivos que llevan a la A Quo a que concluya que el demandante ha laborado desde el 19 de febrero de 1991 hasta el 31 de agosto del 2008 en la modalidad de servicios no personales y desde el 08 de setiembre de 2008 hasta el 28 de diciembre del 2010 en la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, ya que la revisión de autos los periodos en los que el demandante habría laborado bajo servicios no personales y contratos administrativos de servicios serían periodos distintos a los que se señala en los considerandos octavo y décimo segundo, en consecuencia, en éste aspecto se aprecia una falta de coherencia lógica en los fundamentos expuestos por la A Quo lo que implica un error en la motivación judicial.

DÉCIMO CUARTO: Que, habiéndose expedido la sentencia venida en grado de apelación sin haber cumplido con los requisitos señalados en los incisos 3 y 4 del artículo 122° del Código Procesal Civil, dicha sentencia ha sido dictada sin tomar en cuenta los principios de motivación y congruencia lo que acarrea su nulidad.

PARTE RESOLUTIVA.

Por los fundamentos expuestos y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, La Sala Mixta Transitoria de Ventanilla, ha resuelto:

1) DECLARAR IMPROCEDENTE LA APELACIÓN interpuesta CONTRA LA RESOLUCIÓN SIETE de fecha veinticinco de abril del año dos mil once, en consecuencia, NULO EL CONCESORIO DE APELACIÓN DE LA RESOLUCIÓN SIETE CONTENIDO EN RESOLUCIÓN OCHO de fecha dieciséis de junio del año dos mil once.

2) DECLARAR NULA LA SENTENCIA DE FOJAS 201 A 207, contenida en la resolución número quince, su fecha veintiocho de noviembre del año dos mil once, la misma que declara IMPROCEDENTE la demanda interpuesta por A., en consecuencia: EMÍTASE nueva resolución teniendo en consideración lo expuesto en los fundamentos precedentes.

3) DISPONER que por Secretaria se devuelva oportunamente el expediente al Juzgado de origen y se notifique conforme a ley.

En los seguidos por A contra la C sobre Nulidad de Despido.

SS.

H

I

J

ANEXO 2

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si 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 los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
			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. No 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. Si cumple</i></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se 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</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>	

		PARTE CONSIDERATIVA	
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la norma 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). No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) 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 de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
		PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia
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. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>		

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">S E N T E N C I A</p>	<p align="center">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p align="center">EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple 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 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> No cumple 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> 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> Si cumple</p>
		<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple 2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple 3. Evidencia la pretensión(es) de quién 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 cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>	
		<p align="center">CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple 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</p>

			<p>se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (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 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>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</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>). Si cumple</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: <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>

ANEXO 3

Instrumento de recolección de datos

Sentencia de primera instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

2. Evidencia el asunto: ¿El planeamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que decidirá? **Si cumple**

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple

2. Explícita y evidencia con la pretensión del demandado. No cumple

3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. No cumple

4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

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. **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 verifico los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** (El contenido evidencia completitud en valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpreto 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 la 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 las lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que 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 norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** (El contenido señala la norma indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto **validez** formal y legitimidad, en cuanto no contraviene en 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). **No cumple**

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

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifiquen 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 las lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

3. Parte resolutive

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) **No cumple**

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

4. El contenido del 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 las lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

3.1. 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 quien 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 quien 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 las lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

Instrumento de recolección de datos

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: **la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición**, menciona la juez, jueces, etc. **Si cumple.**

2. Evidencia el **asunto**: ¿El planeamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que decidirá? **Si cumple**

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

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

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

1.2. Postura de las partes

2. PARTE CONSIDERATIVA

1. **Evidencia el objeto de la impugnación/** o la consulta (El contenido explicita 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. **No cumple**

3. **Evidencia la pretensión de quien formula la impugnación/o** de quien ejecuta la consulta. **Si cumple**

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

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

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. **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 verifico los requisitos requeridos para su validez). **Si cumple**

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpreto 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 la 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 las lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que 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 norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** (El contenido señala la norma indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene en 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 norma razonada, evidencia aplicación de la legalidad). **Si cumple**
- 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifiquen 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 las lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si 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 oportunamente/ en la adhesión/ o la consulta.** (según corresponda) (Es completa) **Si cumple**
- 2. El pronunciamiento evidencia resolución de todas 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 sometida al debate, en segunda 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 las lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si 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 quien 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 quien 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 las lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). **Si cumple.**

ANEXO 4

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE

(Civiles y afines)

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 1.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2:
introducción y la postura de las partes.
- 1.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2:
motivación de los hechos y motivación del derecho.
- 1.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2:
aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.

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

1. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
 2. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
- 3. De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

4. Calificación:

- 4.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 4.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 4.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 4.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

5. Recomendaciones:

- 5.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 5.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 5.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 5.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.
6. El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.
7. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada

una, presenta dos sub dimensiones.

- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- ⤴ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ⤴ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En este último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se*

determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el

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

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

- ▲ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ▲ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* el autor del presente trabajo de investigación titulado: calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido en el expediente N°00016-2012-0-0701-SP-LA-03, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N°00016-2012-0-0701-SP-LA-03, sobre: nulidad de despido

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Lima, 04 de agosto del 2018.

Richard Quispe Riveros,
No. DNI, 25830013 huella digital