

**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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, DEL
DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE. 2015**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

SANTIAGO ELFES VILLENA CHAMACHE

ASESOR

Mgtr. DANIEL HUMBERTO MOSCOL ALDANA

**CHIMBOTE – PERÚ
2015**

JURADO EVALUADOR

.....
Dr. DIÓGENES ARQUÍMEDES JIMÉNEZ DOMÍNGUEZ
Presidente

.....
Dr. WALTER RAMOS HERRERA
Secretario

.....
Mgtr. PAUL QUEZADA APIAN
Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Sobre todas las cosas por haberme dado la vida y protegerme siempre.

A la ULADECH Católica:

Por haberme formado un profesional de éxito.

Santiago Elfes Villena Chamache

DEDICATORIA

A mis padres:

Por apoyarme
constantemente en mis
estudios.

Santiago Elfes Villena Chamache

RESUMEN

La investigación tuvo como 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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, del Distrito Judicial del Santa-Chimbote; 2015?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad muestral fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento 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 fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad; Nulidad de despido; motivación; rango y sentencia.

ABSTRACT

The research was the problem: What is the quality of the judgments of first and second instance on, wrongful dismissal, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file No. 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, the Judicial District of Santa-Chimbote, 2015?; the aim was to: determine the quality of the judgments under study. He is kind, quantitative and qualitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. The sampling unit was a court record, selected by convenience sampling; to collect data observation techniques and content analysis was used; and as a checklist instrument, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative part pertaining to: the judgment of first instance were range: very high, very high, very high; whereas, in the judgment on appeal: very high, very high and very high. In conclusion, the quality of judgments of first and second instance, were of very high and very high, respectively range.

Keywords: quality; wrongful dismissal; motivation; range and sentence.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Jurado evaluador	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice general.....	vii
Índice de cuadros	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	07
2.1. Antecedentes	07
2.2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las Sentencias en estudio	13
2.2.2.1.1 Acción.....	13
2.2.2.1.2 Concepto	13
2.2.2.1.3. La jurisdicción	14
2.2.2.1.4. La pretensión.....	16
2.2.2.1.5. La competencia	16
2.2.2.1.6. El proceso	18
2.2.2.1.7. Concepto	18
2.2.2.1.8. El proceso como garantía constitucional	20
2.2.2.1.9. Concepto	20
2.2.2.1.10. El debido proceso formal.....	20
2.2.2.1.10.1. Concepto	20
2.2.2.1.10.2. El proceso laboral	24
2.2.2.1.10.3. Concepto	24
2.2.2.1.10.4. El Proceso ordinario.....	26
2.2.2.1.10.5. Concepto	26

2.2.2.1.10.6. Audiencias en el proceso.....	26
2.2.2.1.10.7. Concepto	26
2.2.2.1.10.8. Regulación	27
2.2.2.1.10.9. Las audiencias en el proceso judicial en estudio	27
2.2.2.1.10.9.1 Los puntos controvertidos en el proceso.....	27
2.2.2.1.10.9.2. Concepto	27
2.2.2.1.10.9.3. Sujetos del proceso	28
2.2.2.1.10.9.4. El juez	29
2.2.2.1.10.9.5. La parte procesal	29
2.2.2.1.10.9.6. La demanda, la contestación de la demanda.....	29
2.2.2.1.10.9.7. La demanda.....	29
2.2.2.1.10.9.8. La contestación de la demanda	30
2.2.2.1.10.9.9. La prueba	30
2.2.2.1.10.10. Concepto	30
2.2.2.1.10.11. En sentido común.....	30
2.2.2.1.10.12. En sentido jurídico procesal.....	30
2.2.2.1.10.13. Concepto de prueba para el Juez.....	31
2.2.2.1.10.14. El objeto de la prueba	32
2.2.2.1.10.15. La carga de la prueba	32
2.2.2.1.10.16. El principio de la carga de la prueba.....	32
2.2.2.1.10.17. Valoración y apreciación de la prueba	33
2.2.2.1.10.18. Las pruebas y la sentencia	36
2.2.2.1.10.19. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio	36
2.2.2.1.10.20. Documentos	36
2.2.2.1.11. La declaración de parte	37
2.2.2.1.11.1. La pericia.....	37
2.2.2.1.11.2. La prueba testimonial.....	38
2.2.2.1.11.3. Las resoluciones judiciales.....	38
2.2.2.1.11.4. Concepto	38
2.2.2.1.11.5. Clases de resoluciones judiciales	38

2.2.2.1.11.6. Concepto	38
2.2.2.1.11.7. La sentencia.....	39
2.2.2.1.11.8. Conceptos.....	39
2.2.2.1.11.9. Regulación de las sentencias.....	40
2.2.2.1.11.9.1. Las sentencias en el ámbito normativo	40
2.2.2.1.11.9.2. Las sentencias en el ámbito doctrinario	44
2.2.2.1.11.9.3. Estructura de la sentencia.....	47
2.2.2.1.11.9.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia	47
2.2.2.1.11.9.5. El principio de congruencia procesal	47
2.2.2.1.11.9.6. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales	48
2.2.2.1.11.9.7. Concepto	48
2.2.2.1.11.9.8. Funciones de la motivación.....	49
2.2.2.1.11.9.9. La fundamentación de los hechos	50
2.2.2.1.11.9.10. La fundamentación del derecho	50
2.2.2.1.11.9.11. Requisitos para una adecuada motivación	51
2.2.2.1.11.9.12. La motivación como justificación interna y externa.....	52
2.2.2.1.11.9.13. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	54
2.2.2.1.11.9.14. Concepto	54
2.2.2.1.11.9.15. Fundamentos de los medios impugnatorios	54
2.2.2.1.11.9.16. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	54
2.2.2.1.11.9.17. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial.....	56
2.2.2.2. Desarrollo de las Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las Sentencias en estudio	56
2.2.2.2.1. El Derecho al Trabajo	56
2.2.2.2.2. Los Contratos de Trabajo.....	57
2.2.2.2.3. Elementos del Contrato de Trabajo.....	57
2.2.2.2.4. Prestación Personal de Servicios	57
2.2.2.2.5. La remuneración	58
2.2.2.2.6. El vínculo de Subordinación	58
2.2.2.2.7. Los Contratos Sujetos a Modalidad	59

2.2.2.2.8. Características del Contrato de Trabajo.....	59
2.2.2.2.9. Extinción del Contrato de Trabajo.....	60
2.2.2.2.9.1. Concepto.....	60
2.2.2.2.9.2. Causas de Extinción.....	61
2.2.2.2.9.3. El Despido.....	61
2.3. Marco conceptual.....	62
2.4. Hipótesis.....	65
III. METODOLOGÍA.....	66
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	66
3.2. Diseño de investigación.....	67
3.3. Unidad Muestral, Objeto y variable de estudio.....	68
3.4. Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	68
3.5. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos.....	69
3.6. Consideraciones éticas.....	70
3.7. Rigor científico.....	71
IV. RESULTADOS.....	72
4.1. Resultados.....	72
4.2. Análisis de resultados.....	109
V. CONCLUSIONES.....	116
Referencias bibliográficas.....	121
ANEXOS.....	126
Anexo 1: Operacionalización de la variable.....	127
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable.....	133
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético.....	145
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia.....	146
Anexo 5: Matriz de consistencia.....	168

ÍNDICE DE CUADROS

Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	72-92
Cuadro N° 1. Calidad de la parte expositiva.....	72
Cuadro N° 2. Calidad de la parte considerativa.....	78
Cuadro N° 3. Calidad de la parte resolutive	89
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	93-104
Cuadro N° 4. Calidad de la parte expositiva.....	93
Cuadro N° 5. Calidad de la parte considerativa.....	96
Cuadro N° 6. Calidad de la parte resolutive	101
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	105-108
Cuadro N° 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	105
Cuadro N° 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	107

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 (Ladrón de Guevara, 2010).

Por su parte en América Latina, el sistema laboral latinoamericano sigue basado en ciertas concepciones -a menudo obsoletas- sobre el proceso, el demandante, y los objetivos del derecho laboral. Aun cuando las sociedades en que se aplica hayan cambiado considerablemente, dicho sistema no ha sufrido transformaciones de la misma índole, por lo que puede sostenerse, por un lado, la existencia de un desfase importante entre el sector Justicia y la sociedad y, por otro, la probabilidad de que el aparato justiciero corresponderá cada vez menos a las aspiraciones y necesidades reales de la comunidad.

En relación al Perú:

En el Perú de los últimos años, se observa niveles de desconfianza social y debilidad institucional de la administración de justicia, alejamiento de la población del sistema, altos índices de corrupción y una relación directa entre la justicia y el poder, que son negativos. Se reconoce que el sistema de justicia pertenece a un “viejo orden”, corrupto en general con serios obstáculos para el ejercicio real de la ciudadanía por parte de las personas. (Pasara, 2010).

Por su parte, la encuesta realizada por IPSOS APOYO Por su parte el Poder Judicial presenta también sus propias problemáticas, porque más de una ha merecido críticas por su labor, destacando entre estas críticas naturalmente temas como falta de credibilidad por parte de la sociedad civil; insatisfacción que se ha evidenciado en los resultados de una encuestas realizados a 5914 personas (en hogares), como la que se ha hecho el año pasado denominada: “VII Encuesta Nacional sobre la Percepción de la Corrupción en el Perú 2012”, en el cual se observa que el 56% de ciudadanos encuestados consideran al Poder Judicial como una de las instituciones más corruptas, mientras que el Congreso y la Policía Nacional obtuvieron 47% y 52%, lo cual no es un aliciente, porque lo correcto fuera que la ciudadanía peruana no tenga la menor desconfianza de una institución que imparte justicia, pero eso no es así. Por eso probablemente cuando los usuarios de dicha institución expresan su opinión evidentemente no es grata la respuesta.

En el ámbito local:

Asimismo, respecto al ámbito local se advierte, el tema de administración de justicia es un fenómeno de interés, abordado en distintos contextos de espacio y tiempo

Por su parte, 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 (2003), 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.

Asimismo, respecto al ámbito local se advierte, el tema de administración de justicia es un fenómeno de interés, abordado en distintos contextos de espacio y tiempo, es por eso que al observar el proceso judicial contenido en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, y al examinar las sentencias de Nulidad de Despido, emitida en Primera Instancia por el Juzgado Laboral Transitorio de Chimbote, declarando: Fundada la demanda, interpuesto el Recurso de Apelación la Sala Laboral confirma la sentencia, mientras que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República declaró Improcedente el recurso de casación; hecho, que despertó interés por estudiar las decisiones adoptadas en el caso concreto, sobre todo por lo que se dice del Perú en cuestiones de administración de justicia, marcando el inicio de la presente investigación, el siguiente enunciado:

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue nueve de mayo del 2008, a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue veinticuatro de enero del 2011, transcurrió tres años, siete meses y veinticuatro días.

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

¿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° 2008-1107-JR-LA-07, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2015?

Para resolver el problema se traza un 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° 2008-1107-JR-LA-07, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote; 2015.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

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

1.3.3. 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

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

1.3.5. 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.

Ésta propuesta de investigación se justifica, porque parte de la observación profunda aplicada en la realidad nacional y local en el cual se evidencia que la sociedad reclama “justicia”, expresión que se puede traducir en una solicitud de intervención inmediata de parte de las autoridades frente a hechos que día a día trastocan el orden jurídico y social, generando zozobra y desaliento no sólo en las víctimas de actos, que cada vez adoptan diversas e impensadas modalidades, sino también en la sociedad en su conjunto, generando probablemente una corriente de opinión no necesariamente favorable en relación al tema de la confianza en el manejo de la administración de justicia.

Se trata de un modesto trabajo que se desprende de una Línea de investigación diseñada en la ULADECH Católica, que evidencia el esfuerzo institucional que nos comprende, se orienta a sensibilizar a los responsables de la dirección, conducción, desarrollo, evaluación y administración de la justicia, en su parte jurisdiccional, porque los resultados revelarán aspectos en los cuales los operadores de la justicia han puesto mayor empeño, y muy probablemente, también, omisiones o insuficiencias. Por lo que los resultados obtenidos, podrán utilizarse como fundamentos de base para diseñar y sustentar propuestas de mejora en la calidad de las decisiones judiciales cuya acogida y aplicación por parte de los interesados pueden ser una respuesta para mitigar las necesidades de justicia, que últimamente gran parte del sector social peruano solicita a grandes voces, actitudes que se observan no sólo frente a los establecimientos destinados para la administración de justicia, sino también que se informan en los diversos medios de comunicación.

Otros destinatarios del presente estudio son profesionales y estudiantes del derecho, colegios de abogados, autoridades que conforman el Sistema Justicia y la sociedad en su conjunto, quienes podrán encontrar en ésta propuesta contenidos que pueden incorporar a su bagaje cognitivo.

Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las

resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Plá (1988) expresa: La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparador del principio de continuidad de la relación laboral, sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado."

Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini (1987) manifiestan: "estabilidad" constituye la "seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria".

Blancas (2006) investigó sobre "Nulidad de Despido" donde manifiesta: A lo largo de la evolución histórica del derecho laboral se ha tratado temas que surgen del mismo contrato laboral, como son los temas de remuneración, beneficios sociales, etc. Pero la extinción de la relación laboral es un tema que no surge de la relación contractual laboral sino del cese de la misma. La trascendencia individual y social que se atribuye, con evidente realismo, al despido ha determinado que en esta figurase concentren, en mayor medida, los esfuerzos del legislador para rodearla de exigencias sustantivas y formales que, a su vez, constituyan para el trabajador garantías destinadas a protegerlo frente a decisiones extintivas del empleador que sólo tengan como fundamento la discrecionalidad de su voluntad. Desde la perspectiva de que el despido al trabajador comporta manifestación de un poder que se reconoce al empleador podemos distinguir, en la evolución de la protección contra el despido, tres grandes etapas o momentos, determinados en función de la amplitud o intensidad de dicho poder.

En consecuencia, la denominación que actualmente otorga la Constitución a la protección de este derecho resulta igualmente inadecuada aunque, como repetimos en el lenguaje laboral utilizado tanto en la doctrina como en las normas nacionales o convenios y tratados internacionales, existe coincidencia en que la violación al

derecho a la estabilidad o la protección contra el despido arbitrario, tiene como reparación la reposición en el trabajo o, alternativamente, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la respectiva legislación nacional, como podría ser el seguro de desempleo.

Como puede advertirse de lo tratado hasta el momento, lo que la doctrina repudia en general, es que el despido sea ad nutum o incausado, entendiéndose por tal aquél en el cual la sola expresión de voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación.

En otros términos, si la legislación contemplara un largo listado de conductas o situaciones que justifiquen el despido del trabajador, nada tendría que decir la doctrina ni la jurisprudencia sobre el tema pues, según ella, bastaría su consideración, razonable ciertamente, para que si el trabajador es despedido, tal despido al ser 'justificado' proceda sin ningún inconveniente. En tal sentido todo quedaría solucionado con una debida actualización de las normas que regulan las causas justificadas de despido. De hecho, el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo que obra en el Congreso de la República, amplía las causales actualmente contempladas en nuestra legislación.

Nos da la impresión, que la insistencia doctrinara de que el despido "arbitrario" o "ad nutum" no puede ser aceptado, resulta cuando menos exagerada, porque si éste se produce la consecuencia es que el daño debe ser reparado. Así lo reconocen los convenios internacionales y la legislación comparada, lo que hace inentendible tal posición.

Sarzo (2012) investigó sobre 'La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano' y estas fueron sus conclusiones: a) El derecho constitucional a la remuneración es, a la vez, un derecho fundamental y humano en el ordenamiento jurídico peruano. Este dato es relevante porque el contenido constitucional del derecho a la remuneración (ya sea que se entienda como "contenido esencial" o como "contenido constitucionalmente protegido") no puede configurarse al margen de la concreta posición jurídica de éste. b) Para determinar si el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado

“contenido esencial” de los derechos fundamentales o del llamado “contenido constitucionalmente protegido”, es clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional. Al respecto, existen tres posiciones en torno al tema. La primera postula una relación de identidad entre ambas categorías. La segunda, una relación de *todo a parte*. Finalmente, una tercera posición centra su análisis en los límites inmanentes de los derechos fundamentales.

c) El contenido constitucionalmente protegido del derecho a una remuneración suficiente proscribire el trabajo impago. El reconocimiento constitucional de la contraprestatividad del salario (artículo 23, cuarto párrafo, de la Constitución) determina a favor del trabajador un derecho constitucional al pago de la remuneración por el cumplimiento de su prestación laboral. Este derecho al pago de la remuneración marca el inicio del ámbito tutelado por el derecho a una remuneración suficiente. Será inconstitucional, entonces, cualquier negativa de pago, pura y simple, del empleador.

Por su parte, Escobar (2010), investigó “*La valoración de la prueba, en la motivación de una sentencia en la legislación ecuatoriana*”, y sus conclusiones fueron. a) La obligatoriedad de motivar, consagrada como principio constitucional, es un fenómeno relativamente reciente y plenamente normalizado tras la Segunda Guerra Mundial. El sentido que se atribuye al principio constitucional de motivar las resoluciones se inserta en el sistema de garantías que las constituciones democráticas crean para la tutela de los individuos frente al poder estatal. Pero además de esta garantía se apunta también a un principio jurídico político que expresa la exigencia de controlabilidad a cargo del mismo pueblo, depositario de la soberanía y en cuyo nombre se ejercen los poderes públicos. El proceso cualquiera sea su naturaleza tiene como propósito el establecimiento de la verdad, puesto que sin ella no hay cabida para administrar objetivamente la justicia. En materia procesal, el camino para el establecimiento de la verdad viene a ser la prueba, en razón de que es a través de ella que se puede demostrar la certeza sobre la existencia de un hecho o sobre la veracidad de un juicio. La valoración de la prueba no es sino la averiguación judicial de los hechos que tiene como meta la comprobación de la verdad, la que se conseguirá cuando el juez concluya en su fallo con la certeza moral de que su

convencimiento es honesto y serio, fundado sobre las pruebas que constan del proceso. El proceso interno de convicción del Juez, debe ser razonado, crítico y lógico, en la exposición de los fundamentos del fallo, decidir razonablemente es tener en cuenta las reglas de la “sana crítica” entendida ésta como la orientación del Juez conforme a las reglas de la lógica, experiencia y equidad. El Juez en su pronunciamiento debe remitirse a los hechos invocados por las partes, confrontarlos con la prueba que se haya producido, apreciar el valor de ésta y aplicar, la norma o normas jurídicas mediante las cuales considera que debe resolverse el pleito. Respecto a la valoración de la prueba, en la motivación de las resoluciones en nuestra legislación, lamentablemente como ya lo expusimos en este trabajo, un gran número de nuestros jueces no realizan una verdadera valoración de las pruebas, al momento de motivar, lo cual conlleva a la arbitrariedad de las sentencias. La confirmación si habido o no arbitrariedad, es sencilla, pues basta con examinar si la decisión discrecional está suficientemente motivada y para ello es suficiente mirar si en ella se han dejado espacios abiertos a una eventual arbitrariedad. Debiendo recalcar que la motivación de las sentencias sirve para que cada cual o el público en su conjunto vigilen si los jueces y tribunales utilizan arbitrariamente el poder que les han confiado. La omisión de motivar los fallos, los jueces la realizan pese a que nuestra Constitución y normativa legal vigente, exige una estricta correspondencia entre el contenido de la sentencia y las cuestiones oportunamente planteadas por las partes. En nuestra legislación es obligación de los jueces y magistrados elaborar las sentencias de manera motivada, es decir los argumentos deben ser claros, racionales, lógicos, lo cual da a las partes seguridad jurídica respecto a la resolución de su conflicto, que fue presentado ante dicha autoridad. Solo si el fallo está debidamente motivado se mirará con respeto aún cuanto no se comparta con la decisión tomada. Como ya lo señalamos en nuestro sistema judicial, el efecto de la falta de valoración de las pruebas en la motivación de la sentencia, es la existencia de un gran número de recursos de casación interpuestos ante la Corte Nacional de Justicia, en donde las partes señalan que los jueces de instancia no han valorado eficazmente las pruebas presentas, recursos que la ex Corte Suprema hoy Corte Nacional, ha desechado señalando que no es de su competencia conocer y resolver, como los jueces de instancia valoraron determinada prueba, indicando que el Tribunal de Casación

carece de atribución para hacer una nueva valoración o apreciación de los medios de prueba. Al respecto creemos que los Magistrados de la Corte Nacional, deben revisar que los Jueces de Instancia, realmente motiven las sentencias, y dentro de la motivación valoren las pruebas en conjunto, realizando un análisis lógico, de acuerdo a la sana crítica de todas las pruebas producidas, y no únicamente al momento de que encuentren que hay aplicación indebida, o falta de aplicación, o errónea interpretación de alguna norma. Pues es necesario que casen la sentencia, ya que no se puede permitir por ningún concepto que una resolución en la cual no se ha valorado las pruebas conforme mandan nuestras normas vigentes, se ejecute y cause grave daño a quien la ley y la lógica le asistían. En conclusión la motivación debe ser el medio que haga posible la fiscalización tanto de la sociedad como del Tribunal de Casación. De otro lado se debe tener claro que la falta de motivación, es causa suficiente para declarar la nulidad de la sentencia o para que esta sea revisada y casada por la Corte Nacional, pues una sentencia que no es motivada no solo que es menos respetable sino que resulta incompleta y es nula conforme lo manda nuestra constitución en el Art. 76, numeral 7 literal 1. La falta de motivación de los fallos, es un gran problema en nuestro sistema de justicia, lo cual es consecuencia en muchos casos, de la no capacitación de los jueces, pues la mayor parte de las judicaturas están conformadas por funcionarios que no han realizado una carrera judicial, y menos aún tienen formación de jueces, pues creo que gran parte de los funcionarios encargados de administrar justicia únicamente están formados para ser abogados y no para tener la investidura de jueces o magistrados, por lo que es importante la formación y capacitación permanente para este fin, pero no sólo de aquellos que van a empezar a ejercer la función de juez, sino también de aquellos que se encuentran ya ejerciendo tal función, ya que otra de las causas de la falta de valoración de la prueba y por ende la falta de motivación de las resoluciones, se debe a que ciertos jueces que se han olvidado de actualizar sus conocimientos, quienes manejan incluso normas que han sido reformadas o que han sido eliminadas de las codificaciones normativas. En definitiva la falta de capacitación da como consecuencia los errores en los fallos judiciales, la arbitrariedad y la incongruencia de las sentencias, como también que un gran número de fallos sean copias de otros fallos, con ciertos cambios en las distintas partes de la sentencia. Por lo expuesto es preciso que se implemente una política

dirigida a especializar, capacitar y preparar a los jueces, en razón de que es primordial que los operadores judiciales tengan el conocimiento y todas las destrezas para actuar en tal sentido, capacitación que debe ir de la mano con evaluaciones periódicas de todos los operadores, lo cual conllevará a una adecuada administración de Justicia, para lo cual es esencial también que se les otorgue los medios y herramientas necesarias. La sociedad debe tener la convicción de que los jueces tienen el conocimiento suficiente y adecuado del ordenamiento jurídico, es decir una preparación basta para el ejercicio de esta función, además de la probidad y ética. Para controlar la actuación de los operadores de justicia, creemos necesario que existan auditorías permanentes al ejercicio judicial, ya que con ello se verificaría la buena o mala actuación judicial, sea ésta por falta de capacitación y conocimiento o por corrupción. Debiendo recalcar que es trascendental que los jueces estén investidos de probidad y ética, pues una conducta proba y honesta es requisito elemental para estar en condiciones de impartir justicia. Los administradores de justicia, al aceptar el cargo, deben asumir el compromiso ético de conducirse con apego a los principios constitucionales, de objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia. Las Auditorías son necesarias, para de alguna forma instaurar la credibilidad en el sistema judicial, la cual se ha perdido por todos los escándalos que ha sufrido la judicatura ya sea por casos de corrupción o por mala actuación de los jueces. La sociedad exige que los jueces se comporten de una manera ética, que actúen con conocimiento y conforme manda nuestra normativa constitucional y legal creemos también que es preciso que se establezcan penas disciplinarias, sean de índole administrativas o pecuniarias, pues quien no ejerce la función de administrar justicia, con racionalidad, objetividad, imparcialidad, probidad, ética, debe ser sancionado o retirado de tan magna dignidad. Se debe concientizar a toda la ciudadanía, en el sentido de que la motivación es la única garantía para proscribir la arbitrariedad de una sentencia y erradicar la corrupción.

2.2. Bases teóricas

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

2.2.2.1.1 La Acción.

El Vito (2005) citó:

Que, en España, la acción es considerada un poder en un sentido amplio y en sentido abstracto la acción es una simple actividad, en un sentido concreto equivale a la acción con derecho. El derecho de acción es un derecho subjetivo que depende directamente de la intervención del órgano jurisdiccional competente para la protección de su bien jurídico tutelado, nace de la prohibición de hacerse justicia por propia mano y del poder que recae en el Estado dentro de su función jurisdiccional. La acción y la jurisdicción son conceptos muy relacionados entre sí. (p. 50).

2.2.2.1.2 Concepto.

El vocablo acción, proviene del latín actio, que significa ejercer, realizar, el efecto de hacer, posibilidad de ejecutar alguna cosa. En el ámbito jurídico, la palabra ha tenido diversas acepciones; así, encontramos acción utilizado para referirse a la realización de un hecho punible; para diferencias las diversas ramas del derecho, bien procesal, laboral, penal, de niños y adolescentes, contencioso administrativo; para determinar la clase de derecho material que se hace valer en el proceso, tales como acción reivindicatoria, acción posesoria, de nulidad entre otras.

Romberg (1991) consideró:

Que, el Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano, define la acción como el derecho subjetivo o el poder jurídico concedido a otro ciudadano, para solicitar al juez, la composición de la Litis, mediante la actuación de la pretensión que hace valer el demandante contra el demandado.

La acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión; ya no es el derecho material del actor ni su pretensión a que ese derecho sea tutelado por la jurisdicción, sino el poder jurídico de acudir a los órganos jurisdiccionales. Couture (1979).

La acción es el medio que otorga el Derecho para poder llevar una pretensión jurídica a la justicia a través de una demanda.

2.2.2.1.3. La jurisdicción.

Conceptos.

El término jurisdicción, comprende a la función pública, ejecutada por entes estatales con potestad para administrar justicia, de acuerdo a las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias con relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución (Couture, 2002).

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. La jurisdicción, se materializa a cargo del Estado, a través de sujetos, a quienes identificamos como jueces, quienes en un acto de juicio razonado, deciden sobre un determinado caso o asunto judicializado, de su conocimiento.

La Jurisdicción es una potestad, aunque se considera insuficiente. La jurisdicción es un poder-deber por lo tanto es una función pública.

Principios aplicables en el ejercicio de la jurisdicción.

Según Bautista, (2006):

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. (p. 300).

Siguiendo a este autor, se tiene:

A. El principio de la Cosa Juzgada.

En sentido estricto implica el impedimento a las partes en conflicto a que revivan 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 una obligación 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).

2.2.2.1.4. La Pretensión.

La Pretensión procesal es el acto de declaración de voluntad exigiendo que un interés ajeno se subordine al propio, deducida ante juez, plasmada en la petición y dirigida a obtener una declaración de autoridad susceptible de ser cosa juzgada que se caracteriza por la solicitud presentada. Ticona (1994).

Es el acto en cuya virtud se reclama ante un órgano judicial (o eventualmente arbitral), y frente a una persona distinta, la resolución de un conflicto suscitado entre dicha persona

2.2.2.1.5. La competencia.

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 (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53).

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.

Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.

En el caso en estudio, que se trata de Pago de Beneficios sociales, la competencia corresponde a un Juzgado Laboral, así lo establece:

El Art. 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) inciso “d” donde se lee: Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre: Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de 10 (diez) URP.

Asimismo el Art. 4° inciso d de la Ley Procesal del Trabajo 26636 que establece la Competencia, y que textualmente indica “La competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial por las siguientes normas:”.

La competencia es la facultad que tiene el tribunal o juez para ejercer la jurisdicción en un asunto determinado.

2.2.2.1.6. El proceso.

2.2.2.1.7. Concepto.

Es el conjunto de actos jurídicos procesales recíprocamente concatenados entre sí, de acuerdo con reglas preestablecidas por la ley, tendientes a la creación de una norma individual a través de la sentencia del juez, mediante la cual se resuelve conforme a derecho la cuestión judicial planteada por las partes. (Bacre, 1986).

El Proceso es la sucesión de fases jurídicas concatenadas realizadas conforme al orden trazado por la ley, el juez, las partes y los terceros en ejercicio de los poderes, derechos, facultades y cargas que les atribuye la ley procesal o en cumplimiento de los deberes y obligaciones que la misma les impone.

También se afirma, que el proceso judicial, es la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante juicio de la

autoridad, el conflicto sometido a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento (Couture, 2002).

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.

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.

2.2.2.1.8. El proceso como garantía constitucional.

2.2.2.1.9. Concepto.

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.

Esto significa que el Estado debe crear un mecanismo, un medio un instrumento que garantice al ciudadano la defensa de sus derechos fundamentales, siendo así, la existencia del proceso en un Estado Moderno es que, en el orden establecido por éste exista el proceso del que tiene que hacerse uso necesariamente cuando eventualmente se configure una amenaza o infracción al derecho de las personas.

2.2.2.1.10. El debido proceso formal.

2.2.2.1.10.1 Concepto.

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, 2001).

Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional 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 (Ticona, 1994).

Elementos del debido proceso.

Siguiendo a Ticona (1994):

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. (p. 150).

En el presente trabajo los elementos del debido proceso formal a considerar son:

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

Porque, todas 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.

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

Un 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.

Asimismo, 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).

C. Emplazamiento válido.

Al respecto, que se debe materializar en virtud de lo dispuesto en La Constitución Comentada (Chaname, 2009), 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.

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.

D. 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.

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

E. Derecho a tener oportunidad probatoria.

Porque 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.

En relación a las pruebas 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.

F. Derecho a la defensa y asistencia de letrado.

Este es un derecho que en opinión de Monroy Gálvez, citado en la Gaceta Jurídica (2010), 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.

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 (TUO Código Procesal Civil, 2008).

G. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.

Esta prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

De esta descripción se infiere, que el Poder Judicial en relación a sus “pares” el legislativo y el ejecutivo, es el único órgano al que se le exige motivar sus actos. Esto implica, que los jueces podrán ser independientes; sin embargo están sometidos a la Constitución y la ley.

La sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

H. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso.

Considerando a Ticona (1999). Mencionó:

La pluralidad de instancia consiste en la intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. (La casación no produce tercera instancia). (p. 250).

2.2.2.1.10.2. El proceso laboral.

2.2.2.1.10.3. Concepto.

Para Rocco, en Alzamora (s.f):

El proceso laboral, “es el conjunto de las actividades del Estado y de los particulares con las que se realizan los derechos de éstos y de las entidades públicas y privadas, que han quedado insatisfechos por falta de actuación de la norma de que derivan (p.14).

También, se dice que en el derecho procesal laboral se dilucidar intereses de naturaleza privada, por su naturaleza es una institución de derecho público, dada la primacía del interés social en la conformación de la litis, sobre los intereses en conflicto, y la importancia de los actos que ejerce el Estado como sucedáneo de la actividad que desplegaban las partes en el periodo de la autodefensa (Alzamora, s.f).

Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario.

1. Las Salas Laborales de la Corte Superior conocen de las pretensiones en materia de:

- Acción popular en materia laboral.
- Impugnación de laudos arbitrales emanados de una negociación colectiva.
- Acción contencioso administrativa en materia laboral y seguridad social.
- Conflictos de competencia promovidos entre juzgados de trabajo y entre éstos

y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.

- Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
- Las quejas de derecho por denegatoria de recurso de apelación.
- La homologación de conciliaciones privadas.
- Las demás que señale la Ley.

2. Los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre:

- Impugnación del despido.
- Cese de actos de hostilidad del empleador.
- Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza.
- Pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de diez (10) URP.
- Ejecución de resoluciones administrativas, sentencias emitidas por las Salas Laborales, laudos arbitrales firmes que ponen fin a conflictos jurídicos o títulos de otra índole que la Ley señale.
- Actuación de prueba anticipada sobre derechos de carácter laboral.
- Impugnación de actas de conciliación celebradas ante las autoridades administrativas de trabajo, reglamentos internos de trabajo, estatutos sindicales.
- Entrega, cancelación o redención de certificados, pólizas, acciones y demás documentos que contengan derechos o beneficios laborales.
- Conflictos intra e intersindicales.
- Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que cause perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores.
- Materia relativa al sistema privado de pensiones.

3. Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:

- Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de diez (10) URP.
- Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.
- Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.
- Las demás que la Ley señale. Artículo

2.2.2.1.10.5. El Proceso ordinario laboral.

2.2.2.1.10.6. Concepto.

Es el proceso patrón, modelo o tipo del proceso civil, en donde se ventilan conflictos de intereses de mayor importancia, con trámite propio, buscando solucionar la controversia mediante una sentencia definitiva, con valor de cosa juzgada que garantice la paz social, (Zavaleta, 2002).

El proceso ordinario es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral. Así lo trata la LPL cuando afirma que estas reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales.

2.2.2.1.10.7. Audiencias en el proceso.

2.2.2.1.10.8. Concepto.

La audiencia es aquella que señala en autos el Juez conforme al artículo 63° de la Ley Procesal del Trabajo, en dicho acto el juez, realiza el saneamiento del proceso, califica los medios probatorios y promueve la conciliación de manera objetiva entre las partes, con la finalidad en la medida de lo posible los actores puedan arribar a un entendimiento que sea favorable para las partes y el proceso pueda ser sustanciado en un único acto, de no ser posible la conciliación en dicha audiencia, el juez de la causa

continuará con el proceso otorgando las garantías del debido proceso.

2.2.2.1.10.9. Regulación.

En el Perú, el proceso laboral se regula desde 1996 por la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo, y en el artículo 469° del Código Procesal Civil. Dicha ley asigna competencia de primera instancia al juez de paz letrado o al juez especializado laboral en función a la cuantía de la pretensión: si el monto de la demanda no excede de 10 Unidades de Referencia Procesal (S/. 3,600.00 Nuevos Soles para el año 2010) el proceso es tramitado por el juez de paz letrado en la vía del proceso laboral, si el monto es superior a lo fijado por ley el proceso es tramitado por el Juez Especializado Laboral en la vía del proceso laboral ordinario.

2.2.2.1.10.9.1 Las audiencias en el proceso judicial en estudio.

En el proceso laboral peruano, el trabajador puede demandar el pago de sus créditos laborales o beneficios sociales dentro de un plazo de prescripción igual a cuatro años contados desde su cese (Ley N° 27321) y puede impugnar su despido dentro de un plazo de caducidad igual a 30 días contados desde la extinción del vínculo laboral (Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo: Decreto Supremo N° 003-97-TR). Contrariamente a lo que ocurre con el proceso civil peruano, la prescripción laboral no se interrumpe con la notificación de la demanda al deudor sino con la sola presentación de la demanda, conforme determinó el Pleno Jurisdiccional Laboral. Igualmente, la caducidad de la acción por despido se computa en días laborables para el Poder Judicial y no en días calendarios, según el Pleno Jurisdiccional Laboral.

2.2.2.1.10.9.2. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.

2.2.2.1.10.9.3. Concepto.

Coaguilla (s/f). Preciso:

Dentro del marco normativo del artículo 471° del Código Procesal Civil, los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho

sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda. (p. 195).

Dentro del marco normativo del artículo 471 del Código de Procesal Civil los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda, (Coaguilla, s/f).

Es una etapa del proceso que se realiza inmediatamente después de la etapa conciliatoria, y obviamente cuando ésta ha fracasado por cualesquiera de las causas previstas en la ley; por tanto, siempre tiene lugar durante el desarrollo de una Audiencia, sea ésta Conciliatoria o de Fijación de Puntos Controvertidos y Saneamiento Probatorio para el proceso de conocimiento, Audiencia de Saneamiento Procesal y Conciliación para el proceso abreviado.

2.2.2.1.10.9.4. Sujetos del proceso.

Monroy (1996) afirmó:

Que, lo sujetos procesales, son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesoria. Partes procesales, son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta. (p. 58).

Los sujetos procesales, son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesoria. Es decir son sujetos procesales:

Las partes (actor y demandado),

- El juez,
- Los auxiliares,
- Los interventores,
- Los martilleros,

- Los fiscales.

2.2.2.1.10.9.5. El juez.

“El juez es la autoridad pública, que sirve en un tribunal de justicia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional para aplicar la ley y normas jurídicas”. Juez L. (13 de septiembre de 1963).

Un Juez es aquel abogado que tiene la máxima autoridad en un tribunal de justicia. Es aquel que luego de un análisis exhaustivo de las ideas y las defensas de cada parte (la demandada y la demandante) tiene la capacidad de juzgar libremente y dar penas o libertades según sea el caso.

2.2.2.1.10.9.6. La parte procesal.

Las partes procesales, son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta Monroy (1996) en resumen, partes son, sólo el actor y el demandado. Este concepto es una consecuencia del Principio de Contradicción o Estructura bilateral del proceso.

2.2.2.1.10.9.7. La demanda, la contestación de la demanda.

2.2.2.1.10.9.8. La demanda.

Monroy (1996) precisó:

Que la demanda es un acto de 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 del proceso. (p.79).

La demanda es la presentación de esos tres aspectos-acción, pretensión y petición- ante órgano jurisdiccional.

2.2.2.1.10.9.9. La contestación de la demanda.

Monroy (1996). Aseguró:

Que, la contestación de la demanda es un acto procesal de la parte demandada, consistente en una respuesta que da a la pretensión contenida en la demanda del actor, oponiendo, si las tuviera, las excepciones que hubiere lugar, o negando o aceptando la causa de la acción o en último caso, contrademandando, el demandado puede responder antes o después de la notificación con la demanda, antes, porque él ya se enteró que está siendo demandado. (p. 85).

2.2.2.1.10.10. La prueba.

2.2.2.1.10.11. Concepto.

Jurídicamente, se denomina, así a un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones en un litigio (Osorio, s/f).

Actuación procesal por la que las partes intentan acreditar los hechos aducidos endemanda o contestación a demanda convenciendo al juzgador sobre la veracidad de éstos.

2.2.2.1.10.12. 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. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición (Couture, 2002).

2.2.2.1.10.13. En sentido jurídico procesal.

Siguiendo al mismo autor, 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.

Para el autor en comento, los problemas de la prueba consiste en saber qué es la prueba; qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba, qué valor tiene la prueba producida.

En otros términos el primero de los temas citados plantea el problema del concepto de la prueba; el segundo, el objeto de la prueba; el tercero, la carga de la prueba; el cuarto, el procedimiento probatorio; el ultimo la valoración de la prueba.

2.2.2.1.10.14. Concepto de prueba para el Juez.

Según Rodríguez (1995):

Al Juez no le interesan 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. (p. 102-103).

En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez.

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. Mientras que al Juez le interesa en cuanto 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 responsa a sus intereses y a la necesidad de probar.

2.2.2.1.10.15. El objeto de la prueba.

El mismo Rodríguez (1995), precisa que 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.

Dicho de otra forma, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho.

Otro aspecto a considerar es, que 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 entendimiento humano especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

2.2.2.1.10.16. La carga de la prueba.

Real Academia de la Lengua Española (2001):

Una de las acepciones del termino cargar es, imponer a alguien o algo a un gravamen, carga u obligación. Rodríguez (1995) aseveró, que, la palabra carga no tiene un origen definido, se introduce en el proceso judicial con un significado similar al que tiene en el uso cotidiano, como obligación. La carga, entonces es un accionar voluntario en el proceso para alcanzar algún beneficio, que el accionante considera en realidad como un derecho. (p. 110).

2.2.2.1.10.17. El principio de la carga de la prueba.

De acuerdo a este principio la carga de probar le corresponde a los justiciables por haber firmado hechos en su favor, o porque de los hechos expuestos se determina lo que solicita, o en todo por afirmar hechos contrarios a los que se expone su parte contraria (...). De allí que se diga, el principio de la carga de la prueba implica la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adoptan en el proceso, de modo que si no llegan a demostrar la situación fáctica que les favorezcan

por no ofrecer medios probatorios o en todo caso los que hubieren presentado sean inidóneos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable. Hinostrza (1998).

Este principio pertenece al Derecho Procesal, porque se ocupa de los actos para ofrecer, admitir, actuar y valorar las pruebas, a fin de alcanzar el derecho pretendido

En virtud de este principio, los hechos corresponden ser probados por quien afirma.

2.2.2.1.10.18. Valoración y apreciación de la prueba.

El termino valoración se emplea como sinónimo de valoración; así algunos afirman apreciación o valoración de los medios de prueba; Echandía, E. citado por Rodríguez I. (1995). Expuso, los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para acoger los medios con que pretenden obtener la convicción del Juez respecto de los hechos del proceso (p.168).

Hinostrza (1998) precisó:

La apreciación de la prueba consiste en un examen mental orientado a extraer conclusiones respecto del mérito que tiene o no, un medio probatorio para formar convicción en el Juez, agrega, que es un aspecto del principio jurisdiccional de la motivación de las sentencias y es requisito indispensable de éstas. Pero a pesar de que es una obligación del Juez apreciar todas las pruebas, en el respectivo fallo sólo expresará las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión conforme se contempla en el artículo 197° del Código Procesal Civil. (p. 139).

A. Sistemas de valoración de la prueba.

Rodríguez (2005). Existen varios sistemas, 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.

Esta 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 como es el caso del matrimonio que se prueba con la respectiva partida del registro civil, debe entenderse que en la controversia pueden presentarse otras pruebas que el Juez debe valorar previo análisis; así por ejemplo, la parte que contradice el matrimonio puede ofrecer y presentar otros medios probatorios con la finalidad de enervar los de la afirmación y que el juzgador no puede dejar de lado.

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.

2.2.2.1.10.19. Las pruebas y la sentencia.

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

2.2.2.1.11. Documentos.

A. Etimología.

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

B. Concepto.

En el marco normativo art. 233° del Código Procesal Civil, prescribe que el documento “Es todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho (Úrtega 2003, p. 468), por lo que puede definirse al documento como el instrumento u objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Es objeto porque es algo material y de naturaleza real, en el que consta una declaración de voluntad de una persona o varias, o bien la expresión de una idea, pensamiento, conocimiento o experiencia (Sagástegui, 2003, p. 468). Es decir, que los documentos son un medio probatorio típico, constituido por todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho. Los documentos probatorios puede ser públicos o privados, según que en su otorgamiento hayan intervenido o no funcionarios del Estado. Cabello (1999).

C. Clases de documentos.

De conformidad con lo previsto en el art. 235 y 236 del C.P.C. se distinguen dos tipos de documentos; público y privado.

Son públicos:

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

3. Todo aquel al que las leyes especiales le otorguen dicha condición.

Son privados:

1. Es el que no tiene las características del documento público.
2. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público.

2.2.2.1.11.1. La declaración de parte.

Declaración de parte está señalada en el artículo 32° de la Ley Procesal del Trabajo 26636. Que prescribe la declaración de parte se lleva a cabo personalmente y en presencia del juez, bajo sanción de nulidad. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes. se trata de una declaración personal e histórica, se manifiesta, de manera espontánea o se genera a través del interrogatorio. En sentido estricto es un medio probatorio que consiste en una declaración de conocimiento efectuada por alguno de los litigantes ante el juez de la causa. Es la disposición que hace el justiciable concerniente a los hechos materia de controversia, la misma que puede ser auténtica o no coincidente con la realidad consideró Hinostrza (1998).

2.2.2.1.11.2. La pericia.

Hinostrza (1998) afirmó, que, la pericia es la que surge del dictamen de los peritos, que son personas llamadas a informar ante el juez o tribunal, por razón de sus conocimientos especiales y siempre que sea necesario tal dictamen científico, técnico o práctico sobre hechos litigiosos.

Carnelutti (s/f). Definió:

Que, la prueba pericial, es aquel dictamen de las personas versada en una ciencia, en un arte o en un oficio con el objeto de ilustrar a los tribunales sobre un hecho cuya existencia no puede ser demostrada ni apreciada sino por medio de conocimientos científicos o técnicos; o bien un medio de descubrir la verdad de un hecho y la forma especial de su demostración de los fenómenos visibles del o de sus efectos. (p. 90).

2.2.2.1.11.3. La prueba testimonial.

Helié (s/f):

Precisó, en lo que se refiere al testigo, éste es un medio de prueba y un tercero, o sea, no es un sujeto de la relación procesal, pero a diferencia del perito, no se le puede reemplazar por otro, ya que los hechos determinan según quién los presencie o escuche, qué persona puede declarar. Asimismo, decía que es delito quien crea los testigos, mientras que los peritos, por el contrario, son elegidos por el Juez. Además, mientras que el perito declare sobre la base de sus conocimientos, o sea, dictamina, el testigo lo hace sobre sus percepciones, y el primero toma conocimiento del asunto por encargo del Juez. En nuestra legislación la prueba pericial se encuentra regulada en el art. 265° del Código Procesal Civil. (p. 27).

2.2.2.1.11.4. Las resoluciones judiciales.

2.2.2.1.11.5. Concepto.

En sentido general, una resolución es un documento en el cual se evidencia las decisiones adoptadas por una autoridad competente, respecto a una situación concreta. A lo expuesto, puede agregarse que la autoridad si bien se trata de una persona física; pero es quien actúa u obra a nombre y representación de una institución, quien por su naturaleza se vale de personas físicas para expresar su voluntad. En sentido estrictamente jurídico, puede afirmarse que es el acto procesal que emana del órgano jurisdiccional competente en el cual se pronuncia, respecto a las peticiones formuladas por las partes en el proceso, en algunas ocasiones se emite de oficio, porque el estado del proceso así, lo amerita; por ejemplo la advertencia de una nulidad, que detecta el juzgador, en consecuencia en ejercicio del Principio de Dirección del Proceso. Las formalidades se hallan reguladas en las normas previstas en el art. 119° y 122° del Código Procesal Civil, en los cuales se indica que debe tener lugar, fecha, suscripción entre otras particularidades, que se deben observar necesariamente para rescatar su validez y efectos dentro del proceso.

2.2.2.1.11.6. Clases de resoluciones judiciales.

De acuerdo a las normas del Código Procesal Civil, existen tres clases de resoluciones:

Decreto: Que son resoluciones de tramitación de desarrollo procedimental de impulso.

Auto: Que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda.

Sentencia: En el cual, a diferencia el auto, sí se evidencia un pronunciamiento sobre el fondo.

2.2.2.1.11.7. La sentencia.

Etimología.

Gómez (2008) afirmó:

La palabra ‘sentencia’ la hacen derivar del latín, del verbo ‘‘Sentio, is, ire, sensi, sensum’’, Sentir, darse cuenta con el significado de sentir; precisa, que en verdad que eso es lo que hace el juez al pronunciar sentencia, expresar y manifestar lo que siente en su interior, a través del conocimiento que se pudo formar de unos hechos que aparezcan afirmados y registrados en el expediente. (p. 48).

2.2.2.1.11.8. Concepto.

Es una resolución judicial realizado por un Juez a través del cual se pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa , precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal, (Cajas, 2008) .

También se afirma que es una resolución que,

Javier Romero (1998) dice ‘La palabra sentencia procede del latín sintiendo que equivale a sintiendo., por expresar la sentencia lo que siente u opina quien la dicta’ (p. 160)

Las diversas fuentes y la praxis judicial al referirse a la sentencia, se le identifican como una resolución. León (2008) señalo, que la sentencia, para el autor del manual de redacción de resoluciones judiciales publicado por la AMAG (p. 15) es: “una resolución jurídica, es aquella de carácter administrativa o judicial, que pone fin a un conflicto mediante una decisión fundamentada en el orden legal vigente”.

2.2.2.1.11.9. Regulación de las sentencias.

La norma contenida en el artículo 121 parte in fine del Código Procesal Civil, se 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. Por eso se dice que existe Cosa Juzgada (Cajas, 2008).

2.2.2.1.11.9.1. Las sentencias en el ámbito normativo.

A continuación, contenidos normativos de carácter civil y afines a la norma procesal Civil.

A. Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal civil.

Las normas relacionadas con las resoluciones judiciales indican:

Respecto a la forma de las resoluciones judiciales, se tiene:

Art. 119° Formas de los actos procesales.

En las resoluciones y actuaciones judiciales no se emplean abreviaciones. Las fechas y las cantidades se escriben con letras. Las referencias a disposiciones legales y documentos de cantidad, pueden escribirse en números (...)

Art. 120° Resoluciones.

Los actos procesales a través de los cuales se impulsa o decide al interior del proceso o se pone fin a éste, pueden ser decretos, autos y sentencias.

Art. 121° Decretos, autos y sentencias.

Mediante los autos el Juez resuelve la admisibilidad o el rechazo de la demanda o de la reconvencción, el saneamiento, interrupción, conclusión y las formas de conclusión especial del proceso; el concesorio o denegatorio de los medios impugnatorios, la admisión, improcedencia o modificación de medidas cautelares y las demás decisiones que requieran motivación para su pronunciamiento.

Mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.

Contenido y suscripción de las resoluciones.

Art. 122° Las resoluciones contienen:

1. La indicación del lugar y fecha en que se expiden;
2. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden;
3. La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado;"
4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;"
5. El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso;
6. La condena en costas y costos y, si procediera, de multas; o la exoneración de su pago; y,
7. La suscripción del Juez y del Auxiliar jurisdiccional respectivo.

La resolución que no cumpliera con los requisitos antes señalados será nula, salvo los decretos que no requerirán de los signados en los incisos 3., 5. y

6., y los autos del expresado en el inciso 6.

La sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive.

En primera y segunda instancias así como en la Corte Suprema, los autos llevan media firma y las sentencias firma completa del Juez o Jueces, si es órgano colegiado.

Cuando los órganos jurisdiccionales colegiados expidan autos, sólo será necesaria la

conformidad y firma del número de miembros que hagan mayoría relativa.

Los decretos son expedidos por los Auxiliares jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el Juez dentro de las audiencias.

Art. 17° del C.P.C.

La sentencia que resuelve los procesos a que se refiere el presente título, deberá contener, según sea el caso:

La identificación del demandante;

La identificación de la autoridad, funcionario o persona de quien provenga la amenaza, violación o que se muestre renuente a acatar una norma legal o un acto administrativo;

La determinación precisa del derecho vulnerado, o la consideración de que el mismo no ha sido vulnerado, o, de ser el caso, la determinación de la obligación incumplida;

La fundamentación que conduce a la decisión adoptada;

La decisión adoptada señalando, en su caso, el mandato concreto dispuesto.

Art. 55°.- Contenido de la Sentencia fundada.

La sentencia que declara fundada la demanda de amparo contendrá alguno o algunos de los pronunciamientos siguientes:

Identificación del derecho constitucional vulnerado o amenazado;

Declaración de nulidad de decisión, acto o resolución que hayan impedido el pleno ejercicio de los derechos constitucionales protegidos con determinación, en su caso, de la extensión de sus efectos;

Restitución o restablecimiento del agraviado en el pleno goce de sus derechos constitucionales ordenando que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la violación;

Orden y definición precisa de la conducta a cumplir con el fin de hacer efectiva la sentencia. En todo caso, el Juez establecerá los demás efectos de la sentencia para el caso concreto.

C. Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal laboral.

Las normas relacionadas con la sentencia son:

Ley 26636 y la nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.

Artículo 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 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.

D. Descripción de las resoluciones en las normas de carácter procesal contencioso administrativo.

Las normas relacionadas con la sentencia son:

Art. 41° Sentencias Estimatorias:

La sentencia que declare fundada la demanda podrá decidir en función de la pretensión planteada lo siguiente:

La nulidad, total o parcial, o ineficacia del acto administrativo impugnado, de acuerdo a lo demandado.

El restablecimiento o reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para el restablecimiento o reconocimiento de la situación jurídica lesionada, aun cuando no hayan sido

pretendidas en la demanda.

La cesación de la actuación material que no se sustente en acto administrativo y la adopción de cuanta medida sea necesaria para obtener la efectividad de la sentencia, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio del proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.

El plazo en el que la administración debe cumplir con realizar una determinada actuación a la que está obligada, sin perjuicio de poner en conocimiento del Ministerio Público el incumplimiento para el inicio del proceso penal correspondiente y la determinación de los daños y perjuicios que resulten de dicho incumplimiento.

El monto de la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

2.2.2.1.11.9.2. Las sentencias en el ámbito doctrinario.

Según, León (2008) autor del Manual de Resoluciones Judiciales, publicada por la AMAG, observó lo siguiente:

Todo raciocinio que pretenda analizar un problema planteado, para llegar a una conclusión requiere como mínimo, de tres pasos: la formulación del problema, el análisis, y la conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental.

Precisó, que en las matemáticas, el primer rubro es: el planteamiento del problema; el segundo: el raciocinio fanático; y tercero: la respuesta. Asimismo, que en las ciencias experimentales, a la formulación del problema, le sigue el planteamiento de la hipótesis, y a continuación, la verificación de las mismas. Ambas etapas se pueden comprender en una etapa analítica, y al final, llega la conclusión. (p. 98).

En los procesos de toma de decisión en el ámbito empresarial o administrativo, al planteamiento del problema, le sigue la fase de análisis y concluye con la toma de la decisión más conveniente. De igual forma, en materia de decisiones legales, expresa que se cuenta con una estructura tripártica para la redacción de decisiones: la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive.

A la parte expositiva, tradicionalmente, se identificó con la palabra VISTOS, parte expositiva en la que se plantea el estado del proceso y cuál es el problema a dilucidar, luego vendría el CONSIDERANDO, parte considerativa, en la que se analiza el problema, y finalmente, SE RESUELVE, parte resolutive en la que se

adopta una decisión. Esta estructura tradicional corresponde al método racional de toma de decisiones y puede seguir siendo de utilidad, actualizando el lenguaje a los usos que hoy se le dan a las palabras.

La parte expositiva, contiene el planteamiento del problema a resolver. Puede adoptar varios nombres: planteamiento del problema, tema a resolver, cuestión en discusión, entre otros. Lo importante es que se defina el asunto materia de pronunciamiento con toda la claridad que sea posible. Si el problema tiene varias aristas, aspectos, componentes o imputaciones, se formularán tantos planteamientos como decisiones vayan a formularse.

La parte considerativa, contiene el análisis de la cuestión en debate; puede adoptar nombres como “análisis”, “consideraciones sobre hechos y sobre derecho aplicable”, “razonamiento”, entre otros. Lo relevante es que contemple no sólo la valoración de los medios probatorios para un establecimiento razonado de los hechos materia de imputación, sino también las razones que desde el punto de vista de las normas aplicables fundamentan la calificación de los hechos establecidos.

En este orden, el contenido mínimo de una resolución de control sería el siguiente:

Materia: ¿Quién plantea qué imputación sobre quién, ¿cuál es el problema o la materia sobre la que se decidirá?

Antecedentes procesales: ¿Cuáles son los antecedentes del caso?, ¿qué elementos o fuentes de prueba se han presentado hasta ahora?

Motivación sobre hechos: ¿Qué razones existen para, valorando los elementos de prueba, establecer los hechos del caso?

Motivación sobre derecho: ¿Cuáles son las mejores razones para determinar qué norma gobierna el caso y cuál es su mejor interpretación?

Decisión: En este marco, una lista esencial de puntos que no deben olvidarse al momento de redactar una resolución judicial, que son los siguientes:

¿Se ha determinado cuál es el problema del caso?

¿Se ha individualizado la participación de cada uno de los imputados o intervinientes en el conflicto?

¿Existen vicios procesales?

¿Se han descrito los hechos relevantes que sustentan la pretensión o pretensiones?

¿Se han actuado las pruebas relevantes?

¿Se ha valorado la prueba relevante para el caso?

¿Se ha descrito correctamente la fundamentación jurídica de la pretensión?

Se elaboró un CONSIDERANDO final que resuma la argumentación de base para la decisión?

La parte resolutoria, señala de manera precisa la decisión correspondiente?

¿La resolución respeta el principio de congruencia?

León (2008) agregó un elemento más: la claridad, que debe entenderse de la siguiente manera:

“(…) es otro de los criterios normalmente ausente en el razonamiento jurídico legal. La claridad, consiente en usar el lenguaje en las acepciones contemporáneas, usando giros lingüísticos actuales y evitando expresiones extremadamente técnicas o en lenguas extranjeras como el latín. La claridad, exigida en el discurso jurídico hoy, contraviene la vieja tradición erudita y elitista del lenguaje legal dogmático. La claridad no implica un desprecio por el lenguaje dogmático, sino que lo reserva para los debates entre especialistas en materia legal. (p. 33).

Asimismo, según Gómez (2008) señaló que: La sentencia, es una vez, que significa varias cosas; pero si se toma en sentido propio y formal, es un pronunciamiento del juez para definir la causa.

En cuanto a sus partes y denominaciones expresa, que son tres: parte dispositiva, parte motiva y descripciones.

La parte dispositiva:

Viene a ser la definición de la controversia, es la sustancia de la sentencia, a la cual conviene que se acerque el cuerpo o la forma, y la publicación; porque la sentencia guarda su día, en el cual fue dada.

La parte motiva:

Constituida, por la motivación que resulta ser, el mecanismo a través del cual el juez se pone en contacto con las partes, explicándoles por qué y la razón de su proceder, al mismo tiempo que les garantiza el contradictorio, y el derecho de impugnación.

Dicho de otro modo, la motivación tiene como propósito verificar que los jueces dejen patente el camino por el cual han llegado a la decisión y cómo han aplicado el derecho de los hechos. Las suscripciones de la parte donde se evidencia el día en el cual se profiere la sentencia; es decir el día en el cual la sentencia es redactada y suscrita, no el día en el cual debatieron, porque ese fue el día en que establecieron qué cosa había que establecer en la parte dispositiva de la futura sentencia, la causa entonces es definitiva, pero la sentencia todavía no existe, existiendo sólo el día de la redacción y descripción. Antes de esa fecha, sólo se tiene un anuncio de sentencia.

2.2.2.1.11.9.3. 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, en cambio 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 artículo 122 del Código Procesal Civil (Cajas, 2008).

2.2.2.1.11.9.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.

2.2.2.1.11.9.5. 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, 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).

Sea oportuno el momento para precisar que, 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; su omisión es causal de nulidad insubsanable de conformidad con la norma del inciso 3 del artículo 298 del Código de Procedimientos Penales, (Castillo, s/f).

2.2.2.1.11.9.6. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.

De acuerdo a Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, (2006), comprende:

2.2.2.1.11.9.7. Concepto.

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, es decir, 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, es decir, 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.

2.2.2.1.11.9.8. 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.

Desde esta perspectiva, 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.

2.2.2.1.11.9.9. La fundamentación de los hechos.

En el campo de la fundamentación de los hechos, para Michel Taruffo, 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. Es decir, 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.

2.2.2.1.11.9.10. 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 judice 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.

2.2.2.1.11.9.11. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.

Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

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.

2.2.2.1.11.9.12. La motivación como justificación interna y externa.

Según Igartúa, (2009) comprende:

A. La motivación como justificación interna.

Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, 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).

No se trata de responder a una serie infinita de porqués. Basta con la suficiencia contextual; por ejemplo no sería necesario justificar premisas que se basan en el sentido común, en cánones de razón generalmente aceptados, en una autoridad reconocida, o en elementos tendencialmente reconocidos como válidos en el ambiente cultural en el que se sitúa la decisión o por los destinatarios a los que ésta se dirige; en cambio la justificación se haría necesaria cuando la premisa de una decisión no es obvia, o se separa del sentido común o de las indicaciones de autoridades reconocidas, o de los cánones de razonabilidad o de verosimilitud.

2.2.2.1.11.9.13. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.

2.2.2.1.11.9.14. Concepto.

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a 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 que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994).

El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

2.2.2.1.11.9.15. Fundamentos de los medios impugnatorios.

El fundamento de la existencia de los medios impugnatorios es el hecho de que juzgar es un 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 (Chaname, 2009).

2.2.2.1.11.9.16. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.

De acuerdo a las normas procesales, son los remedios y los recursos. Los remedios se formulan por quien se considere agraviado con el contenidos de las resoluciones. La oposición y demás remedios solo se interponen en los casos expresamente previstos en la Ley Procesal del Trabajo

Los recursos se formulan por quien se considere agravia con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de ésta, se subsane el vicio o error

alegado.

Quien impugne debe fundamentar, precisando el agravio y el vicio o error que lo motiva, debiendo adecuar el medio que utiliza al acto procesal que impugna.

De acuerdo a las normas procesales, de la Ley Procesal del Trabajo los recursos son:

A. El recurso de reposición.

Previsto en el artículo 52 de la Ley Procesal del Trabajo, en el cual se contempla que este medio procede contra los decretos emitidos en los procesos.

B. El recurso de apelación.

Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia. De acuerdo con la norma del artículo 52 de la Ley Procesal del Trabajo 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.

C. El recurso de casación.

De acuerdo a la norma del artículo 54 de la Ley Procesal del Trabajo, es un medio impugnatorio mediante el cual las partes o terceros legitimados solicitan que se anule o revoque total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o error. Persigue la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la Justicia.

D. El recurso de queja.

Que se formula cuando hay denegatoria de otros recursos, o cuando se concede pero no en la forma solicitada. Por ejemplo debiendo ser con efecto suspensivo, tan solo se concede en un solo efecto, se halla regulada en las normas del artículo 60 de la norma procesal citada.

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

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada en parte la demanda de nulidad de despido.

2.2.2.2. Desarrollo de la Instituciones jurídicas sustantivas relacionados con la sentencia de estudio.

2.2.2.2.1. El Trabajo.

Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas.

En la actualidad, el trabajo es realizado a cambio de un salario. Así, el trabajador vende su fuerza de trabajo en el mercado y recibe una remuneración por éste. El empleador, por su parte, contrata personal con la finalidad de percibir una ganancia. Los intereses de los trabajadores están protegidos por los sindicatos, que negocian colectivamente los salarios según cada sector en particular. Además de esta protección, los trabajadores están amparados por el conjunto de leyes laborales.

El trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza. Desde el punto de vista teórico, este tópico ha sido abordado desde diferentes aristas, ya sean económicas, sociales o históricas, principalmente a causa de sus relevantes alcances en lo que hace el desarrollo de la humanidad.

2.2.2.2.2. El Derecho al Trabajo.

El derecho laboral o derecho del trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos, Estado.

Se encarga por tanto de normar la actividad humana lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.

El trabajo humano es toda actividad realizada por el hombre, sea a través de esfuerzo físico o intelectual, y dirigida a la producción, modificación o transformación de materias en bienes y servicios.

El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre; un bien útil, digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana

2.2.2.2.3. Los Contratos de Trabajo.

Es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una denominada empleador y la otra denominada trabajador, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación goza de las facultades directrices.

2.2.2.2.4. Elementos del Contrato de Trabajo.

Los elementos esenciales de un Contrato de Trabajo son tres:

- La prestación personal del servicio. (No puede ser delegada a otra persona)
- El vínculo de subordinación (el empleador sanciona, dispone jornada, el empleador decide las sanciones, etc.).
- La remuneración (sueldo ó pago, que recibe el trabajador por el trabajo realizado).

2.2.2.2.5. Prestación Personal de Servicios.

Es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, no puede ser delegada a tercero, ni ser sustituido o auxiliado, salvo el caso de trabajo familiar.

2.2.2.2.6. La remuneración.

Es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios como contraprestación, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Actualmente la Remuneración Mínima Vital asciende a S/. 550.00 nuevos soles.

2.2.2.2.7. El Vínculo de Subordinación.

Es el vínculo de sujeción que tiene el trabajador hacia el empleador en una relación laboral, de dicho vínculo nace el poder de dirección que faculta al empleador a dirigir, fiscalizar y sancionar dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios, ya que el contrato de locación solo presenta dos elementos, la prestación del servicio y la remuneración, bajo ningún contexto en la locación de servicios el locador se encuentra subordinado al empleador de lo contrario el contrato de locación se encuentra desnaturalizado debiendo aplicar el Principio de Primacía de la Realidad, es decir la realidad de los hechos primará sobre cualquier documento firmado.

2.2.2.2.8. Contratos sujetos a Modalidad o Plazo Fijo

Son aquellos contratos que se dan por un periodo determinado y que se celebran en razón de las necesidades del mercado o la mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar. Estos contratos deberán celebrarse por escrito debiendo ser presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su respectivo registro, en Lima a través de la página Web y en las Regiones a través de la Mesa de Partes respectiva. Importante: Estos contratos deben celebrarse cuando realmente se de la causalidad

para cada una de las modalidades, caso contrario estaríamos ante un contrato desnaturalizado, dado cuenta que estas modalidades contractuales son la excepción.

2.2.2.2.9. Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad.

Existen tres grupos de contratos de trabajo sujetos a modalidad:

- Contratos de Naturaleza Temporal;
- Contratos de Naturaleza Accidental;
- Contratos para Obra o Servicio.

Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en la Ley podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por duración adecuada al servicio que debe prestarse.

2.2.2.2.10. Características del Contrato de Trabajo.

Es un Derecho Dinámico:

Se encuentra en constante evolución, que surge de la realidad social. Porque regula las relaciones Jurídicas-Laborales, establecidas entre los dos polos de la Sociedad Capitalista. Y debido a los grandes choques de sus intereses protegidos, vemos que tiene un carácter inconcluso. Es así como se ha visto a lo largo de la Historia Jurídica de Venezuela, donde se plasma un serial de Códigos y Leyes que en las últimas décadas han sido reorganizadas y adecuadas a los momentos vivenciales.

Es un Derecho de Integración Social:

Ya que sus principios y normas obedecen al interés general.

Es un Derecho de Gran Fuerza Expansiva:

Debido a que nació protegiendo a los Obreros y luego a los Empleados. Hoy en día posee una cobertura muy amplia ya que Regula Deberes y Derechos de Empleados y Empleadores Obreros o Patronos. Por otra parte, norma todo lo referente al Salario,

Horas de Trabajo, Seguridad Laboral, Despidos Justificados e Injustificados, Contratos Individuales, Sindicatos, Huelgas y otros.

Es un Derecho Profesional:

Se ocupa del Hombre por el solo hecho de la Profesión o Trabajo.

Es un Derecho Imperativo:

Como Norma del Derecho Público, es Imperativo, y por lo tanto no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

Es un Derecho Autónomo:

Tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de motu proprio el objeto de la materia. Esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es más bien relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes.

Es un Derecho Concreto y Actual:

si bien es cierto que en la Ley del Trabajo, existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del País, teniendo en cuenta la diversidad de Sexos, los Regímenes Especiales de Trabajo, el Trabajo de Menores, Aprendices, Mujeres, Trabajadores Domésticos, Conserjes, Trabajadores a Domicilio, Deportistas y Trabajadores Rurales.

2.2.2.2.9.1. Extinción del Contrato de Trabajo.

2.2.2.2.9.2. Concepto.

El despido como causal de extinción de la relación laboral se encuentra regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR y su norma reglamentaria aprobada por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

2.2.2.2.9.3. Causas de Extinción.

Se regula la figura laboral de la extinción del contrato de trabajo, que implica el fenecimiento, culminación o terminación de la contratación laboral. Constituyendo para nuestro marco normativo laboral como causas de extinción las siguientes:

- a) El fallecimiento del trabajador.
- b) El fallecimiento del empleador como persona natural.
- c) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- d) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento de los plazos en los contratos sujetos a modalidad.
- e) El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- f) La invalidez absoluta permanente.
- g) La jubilación.
- h) El despido, en los casos y formas permitidos por la ley.
- i) La terminación por causas objetivas, en los casos y formas permitidas por la ley

2.2.2.2.9.4. El Despido.

En lo que concierne a la figura del despido como causa de extinción del contrato de trabajo nuestro marco legal laboral en referencia considera las siguientes clases de despido:

- a) El despido justificado, es cuando el empleador se encuentra facultado para dejar sin efecto el vínculo o la relación laboral basado en la capacidad o rendimiento del trabajador o en su conducta o comportamiento siendo la situación más recurrente la denominada falta grave, en este caso el trabajador solo tiene derecho al pago de sus correspondientes beneficios sociales o económicos por el tiempo laborado perdiendo el derecho a cualquier indemnización por haber sido el causante de la ruptura del vínculo laboral;
- b) El despido arbitrario, es cuando el trabajador es despedido sin haberse expresado la causa que lo motiva o no haberse podido demostrar la causa imputada en juicio, el efecto de este despido es resarcitorio consistente en el pago de una indemnización por despido arbitrario;

c) El despido nulo, es el que se produce como consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental tal como por ejemplo la afectación del derecho a la libertad sindical o del derecho a la no discriminación laboral inmerso en el despido de una trabajadora gestante o de un trabajador portador del VIH sida, el efecto de este despido es restitutorio ya que el trabajador es repuesto o readmitido en su puesto de trabajo.

Blancas (2003), señala en la determinación de motivos de nulidad, se pueden advertir, en los ordenamientos laborales, dos orientaciones diferentes: un sentido amplio, que vincula dichos motivos con la lesión de los derechos fundamentales del trabajador, y un sentido restringido para el cual los motivos de nulidad del despido son únicamente aquellos que la ley enumera.

d) El despido indirecto, que es aquel que se produce como consecuencia de la persistencia de un acto de hostilidad del empleador que motiva que el trabajador se aparte del vínculo laboral y proceda a solicitar en la vía judicial una indemnización similar a la peticionada en el despido arbitrario.

Con ello hemos pretendido otorgar un alcance de los aspectos más resaltantes del contenido del espectro legal acerca de la contratación laboral individual en nuestro país.

2.3. Marco conceptual.

Calidad.

Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una persona o cosa que permiten apreciarla con respecto a las restantes de su especie (Diccionario de la Lengua Española, s.f., párr. 2)

Según el modelo de la norma ISO 9000, la calidad es el “grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos”, entendiéndose por **requisito** “necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria”. La calidad admite diversos grados (quizás, infinitos), si bien lo que no aclara esta definición, es quién debe establecer este grado. No obstante, en el enfoque de esta

norma está el cliente, de quien debe conocerse su percepción respecto del grado de satisfacción con el producto suministrado, devolviéndonos nuevamente a la perspectiva externa. (Anónimo. s.f. párr. 2-3.)

Carga de la prueba.

Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición./ Obligación procesal a quién afirma o señala (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).

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 (Cabanellas, 1998).

Expresa.

Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Evidenciar.

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

Inherente.

Que por su naturaleza está inseparablemente unido a algo (Diccionario de la lengua española, s.f. párr.2)

Rango.

Amplitud de la variación de un fenómeno entre un mínimo y un máximo, claramente especificados (Diccionario de la lengua española. s.f. párr.2)

Sentencia de calidad de rango muy alta.

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

Sentencia de calidad de rango alta.

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

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

Sentencia de calidad de rango baja.

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante su tendencia a alejarse, del que corresponde a una

sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

Sentencia de calidad de rango muy baja.

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

2.4. Hipótesis.

El estudio no evidencia hipótesis; porque comprende el estudio de una sola variable (Calidad de las sentencias). Además, el nivel del estudio es exploratorio descriptivo y en lo que respecta al objeto (sentencias) existen pocos estudios. Por estas razones el estudio se orientó por los objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo (Mixta).

Cuantitativa: porque la investigación se inició con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupó de aspectos específicos externos del objeto de estudio y el marco teórico que guó la investigación fue elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Esta característica se verificó en varios momentos: en el enunciado del problema de investigación; porque desde la formulación del proyecto no ha sufrido modificaciones. Asimismo, el estudio de las sentencias se centra en su contenido y la determinación del rango de calidad se realizó en función de referentes de calidad, extraídos de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia, los cuales conforman la revisión de la literatura.

Cualitativa: porque la inmersión en el contexto del estudio implicó adentrarse y compenetrarse con la situación de investigación. Las actividades de la selección de la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizaron prácticamente en forma simultánea. Se fundamentó en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Esta característica se materializó en diversas etapas: desde el instante en que se aplicó el muestreo por conveniencia para elegir el expediente judicial; basado en criterios específicos; asimismo, en los actos del análisis del contenido de las sentencias y traslación de datos al instrumento; porque, fueron acciones simultáneas; basada en la interpretación de lo que se fue captando activamente.

3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio – descriptivo.

Exploratoria: porque se trata de un estudio donde el objetivo fue examinar un problema de investigación poco estudiada; además la revisión de la literatura reveló pocos estudios y la intención fue indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Los aspectos referidos se evidencian en los siguientes aspectos: sobre la calidad de la

sentencias judiciales, aún hace falta realizar más estudios, porque sus resultados aún son debatibles, se trata de una variable poco estudiada; asimismo, si bien se hallaron algunos estudios, la metodología aplicada en el presente trabajo es prácticamente una propuesta sin precedentes, dirigida por una línea de investigación, institucional. El estudio se inició familiarizándose con el contexto del cual emerge el objeto de estudio, es decir el proceso judicial donde la revisión de la literatura ha contribuido a resolver el problema de investigación

Descriptiva: porque la meta del investigador(a) consistió en describir el fenómeno; se buscó especificar características; comprende una recolección de información de manera independiente y conjunta sobre la variable y sus componentes, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

Ha sido un estudio en el cual, el fenómeno fue sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en el objeto de estudio para definir su perfil y arribar a la determinación de la variable. (Mejía, 2004)

Estos aspectos, se evidenciaron en diversas etapas, entre ellos la recolección y el análisis de datos, que se basó en la búsqueda de información vinculada estrictamente con una serie de parámetros o exigencias que el objeto de estudio; las sentencias, debe evidenciar en su contenido, donde el uso de la revisión de la literatura ha sido fundamental; además, porque la posibilidad de identificar las propiedades del fenómeno y trasladarlos al instrumento, implicó una constante consulta de los referentes normativos, doctrinarios y jurisprudencias, existentes en las bases teóricas.

3.2. Diseño de investigación: no experimental, transversal, retrospectivo.

No experimental: porque no hubo manipulación de la variable; sino observación y análisis del contenido. El fenómeno fue estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Retrospectiva: porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros donde no hubo participación del investigador/a. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal: porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). El fenómeno en estudio fueron las sentencias, y su manifestación en la realidad fue por única vez, por ello representa el acontecer de un evento en un tiempo pasado, lo cual quedó documentado en el expediente judicial. Por esta razón; aunque los datos fueron recolectados por etapas, dicha actividad siempre fue de un mismo texto, con lo cual se evidencia su naturaleza retrospectiva, transversal y la imposibilidad de manipular la variable en estudio.

3.3. Unidad muestral, objeto y variable de estudio.

La unidad muestral fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico denominado técnica por conveniencia, por razones de accesibilidad. (Casal y Mateu; 2003)

En el presente estudio, la unidad muestral está representada por un expediente judicial cuyos criterios de inclusión fueron: proceso concluido por sentencia; por sentencia de primera y segunda instancia; con interacción de ambas partes, tramitado en un órgano jurisdiccional especializado de primera instancia.

El objeto de estudio, comprende las sentencias de primera y de segunda instancia sobre Nulidad de Despido.

La variable en estudio, fue la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre Nulidad de Despido.

Dicha variable fue operacionalizada, a efectos de facilitar el arribo al objetivo general de la investigación. El procedimiento seguido se evidencia en el Anexo 1.

3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación.

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, el instrumento utilizando fue una lista de cotejo, validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) en su contenido se presentaron los criterios de evaluación, los cuales fueron extraídos de la normatividad, la doctrina y jurisprudencia, que se constituyeron en indicadores o parámetros de calidad.

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

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

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

Fueron actividades simultáneas que se ejecutaron por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz González (2008). Son actividades simultáneas, orientadas estrictamente a los objetivos específicos trazados para alcanzar el objetivo general, que se ejecutaron por etapas. (*La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad*).

3.5.1. Del recojo de datos.

La descripción del acto de recojo de datos se encuentra en el anexo N° 2, denominado: *Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable*.

3.5.2. Plan de análisis de datos.

3.5.2.1. 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.

3.5.2.2. 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.

3.5.2.3. 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, la unidad muestral, como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos, sino reconocer, explorar su contenido, apoyado en la revisión de la literatura.

Acto seguido, el investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de la revisión de la literatura, manejo de la técnica de la observación y el análisis y 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, finalmente 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 2.

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 2.

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.

3.6. Consideraciones éticas

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 ésta 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 3.

3.7. Rigor científico.

Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertado el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, sustituyéndose únicamente, los nombres y apellidos de los particulares por las respectivas iniciales de las partes en conflicto, esto se evidencia como anexo 4.

	<p>SENTENCIA N° 0199-2010 RESOLUCIÓN NÚMERO: TRECE.</p> <p>Chimbote, treinta y uno de agosto año dos mil diez.</p>	<p><i>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: 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>										
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>1.- PARTE EXPOSITIVA:</p> <p>MATERIA:</p> <p>Resulta de autos, que de fojas 45 a 53 doña O. G. S. I., interpone demanda de nulidad de despido, contra E.; más intereses legales, costas y costos procesales.</p> <p>ANTECEDENTES:</p> <p>ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:</p> <p>La demandante manifiesta que ingresó a laborar para la demandada con fecha 07 de noviembre del 2007 hasta el 30 de abril del 2008, desempeñándose como enfermera, fecha en que fue despedida ilegalmente, laborando bajo el régimen laboral de la actividad privada, acumulando un tiempo de servicio de 5 meses y 23 días, siendo su última remuneración la suma de S/. 900.00 nuevos soles mensuales, más otras bonificaciones legales y convencionales que acredita con la boleta de pago. Además argumenta que el ingreso a su centro de labores se produjo como consecuencia de un concurso público convocado por la demandada en el mes de octubre del 2007 en el cual fue participo y fue declarada ilegible, en efecto mediante contrato de trabajo accidental por suplencia N° 35-2007 se tomaron sus servicios de enfermera para cubrir temporalmente la plaza de la lic. L. S. M. M., cuyo plazo de vigencia fue de 07.11 al 31.12 del 2007 prorrogándose hasta el 31.08 del 2008, antes del vencimiento del contrato accidental por suplencia, la administración de ESSALUD le curso la carta N°50-DRH-OADM-GRAAN.</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						<p style="text-align: center;">10</p>

<p>ESSALUD, de fecha 11.01.2008, se dispuso su contratación en la plaza vacante de enfermera en el CEPRIT de la Red Asistencial a fin de efectuar los trámites para la contratación de la actora, ya no bajo la modalidad de suplencia sino bajo la modalidad de servicio específico , por lo que suscribió nuevo contrato con vigencia desde el 15.01.2008 a 29.02.2008, siendo prorrogado en dos oportunidades en mérito al haber sido declarada elegible en el concurso convocado por la demandada, lo cual le otorga derechos sobre la plaza vacante presupuestada en merito a lo señalado y de acuerdo a las normas legales , la demandada en lugar de regularizar su situación laboral con un contrato indeterminado, le obligo a suscribir otro contrato a plazo fijo. Que encontrándose con licencia por incapacidad física (gestación), el 24 de abril del 2008, se le curso por vía notarial la carta N° 606 emitida por la demandada, en el que señala el despido en forma ilegal y abusiva, sin tener consideración su estado de gestación y licencia post natal que venía gozando, más aun cuando el despido se produjo a los cinco días de ocurrido el nacimiento de sus hijas gemelas, lo cual no es legal, contraviniendo los principios constitucionales, que consagran la protección de los niños, las madres y ancianos , en el caso específico se ha permitido dejarme en completo abandono moral y económico, por lo que se solicita que se declare la nulidad del despido y consecuentemente ordene su reposición , así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; sustenta con los demás fundamentos de derecho, ofrece medios probatorios con los anexos que acompaña; por lo que el Juzgado de origen con resolución número uno de folios 54 admite a trámite la demanda y dispone correr traslado a la demandada.</p> <p>ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:</p> <p>Contesta la demanda ESSALUD, mediante su escrito de folios 70 a 75, quien pronunciándose sobre los hechos expuestos en la demanda, formula excepción de ambigüedad en el modo y forma de proponer la demanda, indicando que la demandante plantea la nulidad del despido por las causales previstas en los</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>incisos d) discriminación y e) por embarazo del artículo 29 del D.S.03-97.TR y luego indica que el contrato fraudulento y simulado y que en realidad su contrato ha debido de ser de duración indeterminada y solo se le podía despedir por falta grave (despido arbitrario), por lo que considera la emplazada que existe ambigüedad en el petitorio porque la pretensión es nulidad de despido y no por indemnización por despido arbitrario como lo señala en su demanda, asimismo, argumenta en la contestación de demanda alega que la demandante fue contratada bajo la modalidad de contrato laboral por suplencia, para luego suscribir un nuevo y diferente contrato con la demandada de fecha 15.01.2008, bajo la modalidad de servicio específico para ocupar temporalmente la plaza N° 7001013P, la cual estaba reservada tal como se expresa en la segunda cláusula del contrato, lo cual fue aceptado y firmado por la demandante. Si bien la plaza que ocupó la accionante estaba presupuestada no estaba vacante, ya que estaba reservada por disposición de la Ley 27803 y su modificatoria 28299 y Resolución Ministerial 107-2006 por el cual se prueban los lineamientos para la reubicación de los trabajadores despedidos indebidamente en el año 1992, por lo cual se indicó expresamente que solo cubrirá de manera temporal la plaza, Por dicha razón la Gerencia General mediante resolución 423-GGESSALUD -2005 incluyó antes de que existiera el contrato laboral materia de litis, la plaza que ocupaba temporalmente la demandante. La reserva de la plaza era conocida perfectamente por la demandante por lo que no puede pretender desconocerla alegando despido nulo, asimismo, la actora no notifico documentalmente su embarazo a la oficina de recursos humanos, dejando constancia que el supuesto despido por discriminación no ha sido sustentado ni probado, respecto al supuesto despido por causal de embarazo, tampoco está probado ya que la demandada no lo ha despedido, sino que hubo una simple conclusión de contrato; sustenta con los demás fundamento de derecho; por lo que el Juzgado tiene por apersonado al proceso a la demandada mediante resolución número dos de folios 76; fijando fecha para la realización de la correspondiente Audiencia Única.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>AUDIENCIA ÚNICA Y FIJACIÓN DE PUNTOS CONTROVERTIDOS:</p> <p>La Audiencia se realiza conforme al Acta de folios 83 a 84, con la intervención de ambas partes; se declara infundada la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda y por saneado el proceso; y se fija como punto controvertido: 1) el tipo de contrato celebrado entre las partes y las funciones que ejercía. 2) si la demandante ha sido despedida dentro de las causales previstas en los incisos d) y e) del art. 29 del TUO de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo 003-97.TR, consecuencia de ello, si es procedente : a) dejar sin efecto dicha medida, declarando la nulidad de dicho despido, b) ordenar su efectiva reposición a su centro de labores y c) ordenar el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta el día efectivo de su reposición a su centro de trabajo, se admite y actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes. Se pone los autos por el plazo de ley, para la formulación de alegatos, siendo su estado el de expedir sentencia.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote.

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: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia

con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; y explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.

	<p>se encuentra acreditada no solamente con las boletas de pagos obrante de folios 8 al 10, con la carta de fecha 11 de enero del 2008 2007 a folios 11, con la carta de fecha 14 de enero del 2008 de fojas 12, con la cara de termino de contrato laboral de fecha 18 de abril del 2008 de fojas 33, sino también con la misma contestación de demanda de fojas 70 al 75, que se tiene como declaración asimilada, según así lo tiene dispuesto el artículo 221 el Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso sub materia.</p> <p>CUARTO: Que, en la Audiencia Única se ha fijado como puntos controvertidos: 1) determinar el tipo de contrato celebrado entre las partes y las funciones que ejercía; 2. Si la demandante ha sido despedido dentro de las causales previstas en los incisos d) y e) del artículo 29° el T.U.O de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y si como consecuencia de ello es procedente o no dejar sin efecto dicha medida, declarando la nulidad de dicho despido; ordenar su efectiva reposición a su centro de labores y ordenar el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta el día efectivo de su reposición a su centro de trabajo.</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>QUINTO: Que, con respecto a la pretensión reclamada; cual es solicitar se declare nulo el despido efectuado por la demandada contra el demandante; resulta del caso tener presente lo siguiente: Si bien es cierto, el despido, viene a ser una de las formas de extinción del vínculo laboral, previsto en el artículo 16° del D.S. N 001-97-TR; sin embargo conceptual y esencialmente constituye una manifestación exclusiva de la voluntad del empleador, de despedir al trabajador, exista causa o no; ahora bien como consecuencia de la tendencia generalizada de los ordenamientos laborales a limitar la facultad de despido del empleador, como mecanismos de protección del trabajador ante la posibilidad de que sea ejercida en forma arbitraria o discrecional se ha introducido la exigencia de que aquel se base en una causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia; dicho de otro modo devendría en arbitrario; de lo que colige que el DESPIDO vendría a ser una institución causal, es decir tendría que existir una causa, para su procedencia como forma de extinción del vínculo laboral; que pueden relacionarse con la conducta y capacidad del</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</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</p>					X					20

<p>trabajador; es decir, al no demostrarse las causales invocadas, o no existir las mismas, dicho despido devendría en arbitrario; de otro lado existe la figura del despido nulo, que solo puede darse, cuando el mismo se sustente en la causales previstas en el artículo 29° del D.S. N° 003-97-AR.</p> <p>SEXTO: Que, dentro de este contexto se aprecia que el despido nulo y el despido arbitrario responden a hechos generadores distintos, pues con el primero se persigue por el despedido, la reposición a su centro de trabajo, y con el segundo una indemnización; por lo que en ese orden, del análisis y estudio de la demanda, se tiene que en su petitorio el actor interpone demanda por Nulidad de Despido, precisando como causal del despido nulo la Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, y el embarazo; si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto, se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso de la existencia de causa justa, la misma que se encuentra prevista en el inciso e) del artículo 29° del D.S. N° 003-97-AR.</p> <p>SÉPTIMO: Que, en este orden, y atendiendo a que la pretensión es una que impugna el despido, debe dilucidarse previamente si a la demandante le asiste el derecho a la estabilidad; dentro de estos lineamientos, se tiene que la demandante refiere: 1.- Que ha venido prestando servicios a favor de ESALUD</p> <p>– GERENCIA DEPARTAMENTAL DE ANCASH desde el 07 de noviembre del 2007 al 30 de abril del 2008, fecha en que fue despedida ilegalmente, laborando bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por las normas del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-07-AR desempeñando el cargo de ENFERMERA; agrega que su ingreso se produjo como consecuencia de un Concurso Publico convocado por la entidad demandada en el mes de octubre del 2007, el cual participó y fue declarado ilegible; 2.- Que, mediante Contrato de Trabajo Accidental por Suplencia N° 035-GEEANESSALUD-2007 de fecha 07 de noviembre del 2007, se</p>	<p>cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tomaron sus servicios de enfermera para cubrir temporalmente la plaza de la licenciada Liliana San Miguel Méndez, cuyo plazo de vigencia fue <u>del 07 de noviembre al 31 de diciembre del 2007</u>, este contrato se prorrogó con fecha desde el <u>01 de enero al 31 de marzo de 2008</u>; 3.- Que, antes del vencimiento del plazo de Contrato</p> <p>Accidental anterior, la Administración de ESSALUD le cursó la Carta N° 050-DRHOADM-GRAAN-ESSALUD-2008 de fecha 11 de enero del 2008, comunicándole que en su condición de quinta elegible del concurso efectuado en octubre del 2007, se había dispuesto su contratación en la plaza vacante de Enfermera en el CEPRI de la Red Asistencial, por lo que debía personarse a la División de Recursos Humanos a fin de efectuar los trámites para su contratación, ya no bajo la modalidad de suplencia, sino bajo la Modalidad de Servicios Específico, así se suscribió un nuevo contrato de trabajo con un plazo de vigencia del 15 de enero al 29 de febrero del 2008, el cual según refiere también fue <u>prorrogado</u> dos veces; de otro lado la parte demandada; alega que efectivamente a la actora se el contrato mediante un contrato de suplencia con vigencia desde el 07 de noviembre del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2007, para ocupar la plaza de enfermera, en reemplazo de su titular, contrato que fue prorrogado desde el 01 de enero al 31 de marzo del 2008; 3.- Que, pese a todas las irregularidades, continuó laborando normalmente hasta que en el mes de febrero del 2008, se enteró que la demandada estaba convocando a un nuevo concurso público, en el cual se incluía la Plaza de Enfermera que venía ocupando; por lo que, con fecha 14 de febrero del 2008, se vio obligada a cursar una comunicación al Gerente de la Red Asistencial de ESSALUD de Ancash, solicitándole que su plaza sea excluida del concurso interno, y que a su vez informó a su empleador que se encontraba en estado de gestación, adjuntando los certificados médicos correspondientes y advirtiéndole que en esas condiciones era absolutamente ilegal despedir a una trabajadora; siendo que la demandada no le dio respuesta y solicitó por ello se le otorgue Licencia por gestación, la cual le fue concedida sin ningún problema, conforme se acredita con las constancias de atención, , concediéndosele desde el 26 de marzo hasta el 23 de julio del 2008; sin embargo pese a que el empleador conocía de su estado, y de encontrarse gozando de licencia por incapacidad física, el Gerente de la Red Asistencia de ESSALUDANCASH con fecha 25 de abril del 2008 le cursó vía notarial la carta N° 606GRAAN-ESSALUD-2008 del 18 de abril del</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>2008, por la cual se le despide en forma ilegal y abusiva del centro de trabajo y 4.- Termina diciendo que la modalidad de contratación a plazo fijo que se ha utilizado con mi persona es simulada y fraudulenta; por lo tanto, su relación laboral constituye en los hechos el de una duración indeterminada.</p> <p>OCTAVO: Que, dentro de este contexto, valorando los medios de pruebas ofrecidos y los hechos expuestos por las partes; se tiene que con respecto a la relación laboral no existe controversia alguna, acreditándose efectivamente que la actora ingreso a laborar para la ESSALUD con fecha <u>07 de noviembre del 2007</u>, según refiere la demandante por Concurso Publico Interno convocado en octubre del 2007, de la cual fue declarada elegible, versión que debe tenerse por cierto, por cuanto, si bien en la contestación de demanda, la demandada no ha desvirtuado ni afirmado dicho hecho; sin embargo de la Carta N° 050-DRHOADM-GRAAN-ESSALUD-2008 de fecha 11 de enero del 2008, obrante a fojas 11, no cuestionada por la demandada, se aprecia que ESSALUD comunica a la actora, sobre la existencia de una plaza de enfermera para ser cubierta por reemplazo en el CEPRIOT de la red Asistencial, en su condición de 5 elegible, de acuerdo al <u>concurso</u> efectuado en el mes de octubre del 2007.</p> <p>NOVENO: Que, en este orden, se tiene que el Reglamento Interno de Trabajo de ESSALUD, aprobado por resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PEESSALUD-99, cuyas copias obran de fojas 34 al 44, no cuestionado ni observado por la demandada, se tiene que en su artículo 1° - Capítulo I°, se precisa, que dicho reglamento establece el conjunto de normas esenciales que regulan la prestación y el comportamiento laboral de los trabajadores del Seguro Social del Salud-ESSALUD comprendidos en el <u>régimen laboral de la actividad privada</u>(D.S. N° 003-97-AR – T.U.O del D. Leg 728 – Ley Productividad y Competitividad Laboral); de otro lado el artículo 6° precisa que de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27056, los ingresos de personal en ESSALUD se producen bajo el régimen laboral de la actividad privadas 6.1 El personal del ESSALUD se mantiene en el régimen laboral al que pertenece al momento de la promulgación de la presente Ley. Los trabajadores que pudieran incorporarse a la entidad, se sujetarán al régimen laboral de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>actividad privada, siendo que la ley 27056, en su artículo 1°, establece que los trabajadores pertenecientes al régimen público podrán mantenerse en el mismo con los beneficios y obligaciones que ésta conlleve u optar por trasladarse al régimen privado con sujeción a las normas reglamentarias que se dicten al efecto. De otro lado el artículo 9° de dicho reglamento, refiere que el trabajador ingresante deberá, entre otros requisitos haber aprobado el proceso de selección respectivo.</p> <p>DÉCIMO: Que, la demandante refirió haber ingresado a laborar previo Concurso Público Interno, siendo convocado por la entidad demandada en el mes de octubre del 2007, en la cual fue declarada ELEGIBLE , refiriendo sin embargo que fue contratada mediante Contrato de trabajo Accidental por Suplencia N° 035-GEAAN-ESSALUD-2007 de fecha 07 de noviembre, para cubrir la plaza de la licenciada Liliana San Miguel Méndez, vigente hasta el 31 de diciembre del 2007, prorrogado desde enero al 31 de marzo del 2008 y que vencido el contrato indicado, se le comunicó con Carta N° 050-DRH-OADM-GRAAN-ESSALUD2008 del 11 de noviembre del 2008; que se había dispuesto su contratación en la Plaza Vacante de Enfermera en el CEPRIIT de la red Asistencial, disponiendo su contratación bajo la modalidad de Servicio Específico, suscribiendo un contrato de trabajo con plazo de vigencia del 15 de enero del 2008 al 29 de febrero del 2008, el cual también fue prorrogado en dos oportunidades.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Que, estando a los propios términos expuestos por las partes, teniendo en cuenta que: <u>primero</u> la demandante ingreso a laborar para ESSALUD mediante un <u>Contrato de Trabajo Accidental por Suplencia N° 035 - GEEAN-ESSALUD-2007</u> de fecha 07 de noviembre del 2007, cuyas copias obran de fojas 3, la cual según la actora, tuvo vigencia desde el 07 de noviembre al 31 de diciembre del 2007, lo que también fue reconocida por la demandada, en su escrito de contestación, contrato que fue prorrogado mediante <u>contrato N° 009GRAAN-ESSALUD-2008</u> desde el 01 de enero del 2008 al 31 de marzo del 2008, cuyas copias obran de fojas 4, para que mediante acuerdo mutuo, las partes decidieron con fecha 14 de enero del 2008, resolver dicho contrato, tal como se verifica de la <u>Resolución por Mutuo Disenso</u> de fojas 62, presentada por la demandada; para luego ser contratada bajo la modalidad de Servicio Específico, tal como se aprecia del <u>Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad de Servicio Específico N° 003-GRAAN-ESSALUD-2008</u>, de fojas 5, con periodo de vigencia a partir del 15 de enero al 29 de febrero del 2008, el cual</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>también fue prorrogado desde el 01 al 31 de marzo del 2008, como obra la Prorroga de Contrato de Trabajo N° 180-GRAAN-ESSALUD-2008 de fojas 6, y desde el 01 al 30 de abril del 2008, como obra de la Prorroga de Contrato de Trabajo N° 290-GRAAN-ESSALUD2008 de fojas 7; luego, es de verse que dichos contratos, reconocidos por la demandada, se enmarcan dentro del Régimen Laboral Privada, regulado por el</p> <p>Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el cual para el caso de los Contratos de Suplencia, que se enmarcan dentro de los Contratos de Naturaleza Accidental, su artículo 61°, establece que es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral, se encuentre suspendido por alguna causa laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la Legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicable en el centro de trabajo, su duración será la que resulta necesaria según las circunstancias; asimismo precisa que en tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia; en esta modalidad de contratos, se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo; y para el caso de los Contrato de Trabajo por Servicio Específico; el artículo 63°, precisa que los contrato de trabajo para servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria; en este sentido dilucidado la naturaleza de los contratos bajo los cuales laboró la actora, se concluye que la misma ha laborado bajo el régimen laboral privado desde el 07 de noviembre del 2007 al 30 de abril del 2008; es decir 5 meses y 23 días; habiéndose excedido el periodo de prueba de los tres meses, señalados en el artículo 10° del D.S: N° 003-97-AR.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Que, en este sentido, si bien según refiere la demandante, ingreso a laborar por concurso interno público, y que fue considerada como quinta <u>elegible</u> y que a su vez dicha versión no es cuestionada por la demandada, en su contestación (<i>es decir ni negó ni lo afirmó</i>); sino más bien reconocido por aquella; tal como se verifica de la CARTA N° 050-DRH-OADM-GRAANESSALUD-2008 de fojas 11; lo cierto es que la relación laboral de la actora, estuvo solo y únicamente regulado bajo las normas propias de los contratos de trabajo del régimen privado; más aun si la Ley 27056 en su numeral 16.1 del artículo 16° establece que: “...El personal de ESSALUD se mantiene en el régimen laboral al que pertenece al momento de la promulgación de la presente ley. Los</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>trabajadores que pudieran incorporarse a la entidad, se sujetaran al régimen laboral de la actividad privada. Los trabajadores pertenecientes al régimen público podrán mantenerse en el mismo con los beneficios y obligaciones que esta conlleve u optar por trasladarse al régimen privado con sujeción a las normas reglamentarias que se dicten al efecto...” , siéndole aplicable a la actora, el régimen laboral privado, dado que, se incorporó a la entidad ESSALUD, una vez vigente dicha norma.</i></p> <p>DÉCIMO TERCERO: Que, que dilucidado que el régimen laboral a que estuvo supeditada la demandante era el régimen privado, viabilizándose de esta manera la aplicación al caso de autos que nos invoca, lo previsto por el D.S. N° 003-97-TR, que aprueba el T.U.O. del D. Leg. 728; en este sentido se tiene el artículo 29°, del D.S. N° 003-97-TR, dispone que es nulo el despido que tenga por motivo: a) niña afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; 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 inciso f) del artículo 25°; d) la Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El Embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, su el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: Que, la demandante refiere que solicitó a su empleadora-la demandada ESSALUD para que se le otorgue LICENCIA POR GESTACIÓN, la cual según refiere, le fue concedida sin ningún problema, desde el 26 de marzo del 2008 hasta el 23 de julio del 2008.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Que, el hecho del estado de gestación de la demandada, fue de conocimiento absoluto por la demandada, tal como se evidencia de su propio</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reconocimiento contenido en su escrito de contestación de demanda, rubro</p> <p><u>“dejamos presente que no se notificó documentalmente”</u>, en cuyo numeral 7, de sus fundamentos de hecho y numeral 2 de sus fundamentos de derecho refiere que el médico tratante le dio el descanso médico respecto con fecha 26 de marzo del 2008, según ella, por cuanto tenía vigente aun el contrato de trabajo, y que es normal en una trabajadora gestante, agregando sin embargo que dicho estado de gestación no fue comunicado formalmente a la División de Recursos Humanos y que a la demandante nunca se le despido y que solo dio término a la relación laboral por conclusión del contrato de trabajo; de otro lado, es de verse que la demandada pretende justificar la decisión de dar termino a la relación laboral, sobre la base de la conclusión del contrato, y que además nunca se comunicó formalmente con documento alguno, sobre su estado de gestación; lo cual resulta inconsistente, dado que, como se dijo, la demandada tuvo pleno conocimiento del estado de gestación de la actor, sino como se explica que le otorgó licencia por gestación con el consecuente descanso médico, y más aún de dicho hecho tuvo conocimiento incluso hasta antes del concurso interno; tal como así lo reconoce en el numeral 2 de sus fundamentos de derecho; de otro lado con respecto a la la notificación formal con documento, lo aseverado no resulta cierto, puesto que mediante Carta de fecha 14 de febrero del 2008, de fojas 21 y 22, la actora, comunico a la demandada de que actualmente se encuentra en estado de gestación (véase numeral 5); por lo que queda desvirtuado que alegado por la demandada, en cuanto a que no se le notificó el estado de gestación de la demandante.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: Que, estando a la causal invocada y que motivó el despido, esto es por -embarazo, previsto en el inciso e) del artículo 29 del D.S: N° 003-97TR, lo que implica en cierto modo discriminación a la mujer trabajadora por dicha condición, se tiene que en materia laboral, se respeta el Principio de Igualdad de Oportunidades sin discriminación, previsto en el inciso 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; dentro de este contexto, el tribunal Constitucional en la STC N° 008-2005-PI/TC ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, lo que implica la igualdad ante la Ley y que a su</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>vez da lugar a la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo; en ese orden refiere el tribunal Constitucional en la STC N° 05652-2007-PA/TC, que la discriminación laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdad entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral, tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombre como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen s, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquiera otra índole; agregando con respecto a la Discriminación laboral por razón de sexo: <u>embarazo</u>, comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona con una conexión directa e indirecta; tal como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencia que, por razones obvias incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Las decisiones extintivas basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política. Dicho de otro modo la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de este, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino también se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador. Por ello el artículo 23° de la Constitución Política prescribe que el Estado Protege especialmente a la madre que trabaja.</p> <p><u>DÉCIMO SÉPTIMO:</u> Que, coincidiendo con el Tribunal Constitucional, se tiene que el despido de una trabajadora por razón de embarazo constituirá una acto de discriminación contra aquella por su condición, como lo es también no contratar a una mujer embarazada; por lo tanto sobre la base del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, se concluye que la mujer embarazada, está debidamente protegida contra todo despido por razón de su condición durante el periodo de embarazo; por lo que en relación al</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>caso de autos, estando vigente el vínculo laboral hasta el 30 de abril del 2008 y siendo que a partir del 26 de marzo al 23 de julio del 2008 se le concedió <u>Licencia por Gestación</u>, se tiene que esta licencia se le concedió estando vigente la relación laboral con la demandada; luego, acreditado que la demandante <u>comunico</u> debidamente su estado de gestación a su empleadora, el solo hecho de haberla despedido cuando se encontraba en dicho estado, importa que se le ha vulnerado su derecho a la igualdad, constituyendo un despido nulo, por enmarcarse dicho hecho en la causal prevista por el inciso e) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR, pues el argumento de que el vínculo laboral terminó por <u>conclusión del contrato de trabajo</u>, tal como anteladamente mediante Carta N° 606 - GRAAN – ESSALUD – 2008 de fojas 33, comunicó a la actora la demandada; no resulta valido; acorde con lo manifestado por el tribunal Constitucional en el numeral 60 de la STC N°, 05652-2007-PA/TC; de tal manera que su conducta de romper el vínculo a través del despido, se evidenciaba en los hechos ya expuestos; en este sentido la demanda deviene fundada, debiéndose en consecuencia disponer la reposición del actor a su centro habitual de trabajo.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO: Que, las demás pruebas actuadas y no glosadas en modo alguno enervan los fundamentos de la presente resolución. Por estas consideraciones y, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 26636, administrando Justicia a nombre de la Nación.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote

Nota1. La búsqueda e identificación de los parámetros de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, se realizó en el texto completo de la parte considerativa.

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

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **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: razones que evidencian la selección de los

hechos probados e improbadados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que 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 los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2015

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>FALLO: Declarando FUNDADA la demanda de fojas 45 al 53, interpuesta por doña S. I. O. G. contra E. – GERENCIA DEPARTAMENTAL DE ANCASH, sobre NULIDAD DE DESPIDO y NOTIFÍQUESE a la demandada a fin de que cumpla con REPONER al trabajador demandante, a su habitual centro de labores; asimismo, CUMPLA con efectuar el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha de su reposición efectiva y con realizar los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios, con sus intereses legales, e IMPÓNGASE a la demandada una MULTA equivalente a UNA UNIDAD DE REFERENCIA PROCESAL, la cual deberá ser depositada en la Cuenta Corriente del Poder Judicial; y consentida y ejecutoriada que sea la presente archívese la presente en el modo y forma de ley. Interviniendo la Secretaria Judicial que da cuenta por disposición superior.- NOTIFÍQUESE</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple. 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>). Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple. 5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>					X					
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple. 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple. 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración</p>					X					10

Descripción de la decisión		<i>si fuera el caso. 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>											
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote.

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

LECTURA. El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: 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 la claridad; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le

corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad.

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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2015

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 align="center"><i>SALA LABORAL - Sede Periférica I</i></p> <p>EXPEDIENTE : 01107-2008-0-2501-JR-LA-07</p> <p>MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO</p> <p>RELATOR : M. G. Q.</p> <p>DEMANDADO : E.</p> <p>DEMANDANTE : O. G. S. I.</p> <p>RESOLUCION No. DIECIOCHO.-</p> <p>Chimbote, veinticuatro de enero Del dos mil once.-</p> <p align="center">VISTOS; Viene en apelación contra la sentencia de fecha treinta y uno de agosto del dos mil diez que declara fundada la demanda de nulidad del despido y ordena la reposición del actor en su puesto de trabajo y pago de sus remuneraciones devengadas.</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. Si 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 explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>					X					

LECTURA. El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; y aspectos del proceso. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante; y la claridad; y evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación.

	<p>despido, entre otros: (...) d).- <i>La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo 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 (...)</i>"; TERCERO.- Que, la actora demanda la nulidad del despido, como consecuencia, su reposición a su puesto de trabajo, bajo argumento que trabajó desde 07 de noviembre del 2007 hasta 30 de abril del 2008, fecha en que fue despedida en forma arbitraria, habiendo ingresando por Concurso Público y que le hicieron a firmar el contrato de trabajo bajo modalidad de suplencia hasta el 31 de marzo del 2008, siendo el caso, que antes de su vencimiento, la demandada dispuso su contratación en la plaza vacante de enfermera en el CEPRIT de la Red Asistencia, bajo la modalidad de Servicio Específico, por el periodo comprendido entre 15 de enero del 2008 al 29 de febrero del 2008 y el mismo que también fue prorrogado en dos oportunidades, lo cual le otorga derechos sobre una plaza de acuerdo a Ley; sin embargo, la demandada sin respetar el concurso público en la que fue declarada quinta elegible, su plaza nuevamente convocó a concurso público, lo que motivó que solicitara la exclusión de su plaza en el concurso interno, indicando además que se encontraba en estado de gestación, adjuntando los certificado médicos correspondientes y posteriormente solicitó se le otorgue licencia por gestación lo cual fue concedido desde 26 de marzo del 2008 al 23 de julio del 2008 y sus hijas gemelas nacieron el 20 de abril del 2008, no obstante a ello con fecha 25 de abril del 2008 y mediante carta notarial No. 606-GRAAN-ESSALUD2008 del 18-04-2008 le despide en forma ilegal y abusiva del centro de trabajo, lo cual considera un despido nulo; al respecto, la demandada contradice y sostiene que la actora cesó por vencimiento del contrato de trabajo por Servicio Específico y no por causal de embarazo y que este derecho sólo corresponde a los trabajadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado; CUARTO.- Que, en este sentido, para fines del presente proceso, no sólo se requiere que el actor acredite su condición de embarazo y que el cese de la relación laboral se produjo dentro de los noventa días posteriores al parto, como se ha indicado anteriormente invocando el inciso d) del artículo 29 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; sino es necesario que acredite que el móvil del despido fue precisamente su condición de embarazada, cuyo nexa causal debe analizarse en base a las pruebas aportadas por las partes y las pruebas indiciarias con criterio lógico y razonable; QUINTO.- Que, en primer lugar, debe analizar y determinar si la actora gozaba de la estabilidad laboral como afirma esta parte o por el contrario estuvo sujeto al contrato de trabajo a plazo fijo por suplencia y posteriormente por contrato de trabajo por servicio específico como alega la demandada invocando el artículo 63 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, que regula esta última modalidad de contratación laboral; SEXTO.- Que, al respecto, debe analizarse la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a plazo fijo por suplencia suscrita entre las partes por el periodo comprendido el 07 de noviembre del 2007 al 21 de diciembre del 2007, su prórroga por el 01 de enero del 2008 hasta 31 de marzo de 2008, su resolución por mutuo disenso de fecha 14 de enero del 2008 (fojas 62); el contrato de trabajo sujeto a modalidad servicio específico No. 003-GRAAN-ESSALUD-2008 de fecha 15 de enero del 2008 por el periodo comprendido entre 15 al 29 de febrero del 2008 (fojas 5) y sus prórrogas por el periodo comprendido entre 01 de marzo del 2008 al 31 de marzo del 2008 (fojas 6) y por el periodo</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>comprendido entre 01 de marzo del 2008 al 31 de marzo del 2008 (fojas 6) y por el periodo</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple. 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</p>					X							20

<p>comprendido entre 01 de abril del 2008 al 30 de abril del 2008 (fojas 7); SETIMO.- Que, en primer lugar, las partes suscribieron contrato de trabajo bajo la modalidad de “Suplencia”, por el periodo comprendido entre 07 de noviembre del 2007 al 21 de diciembre del 2007, su prórroga por el 01 de enero del 2008 hasta 31 de marzo de 2008; sin embargo, las partes con fecha 14 de enero del 2008 por mutuo disenso resolvieron con fecha 14 de enero del 2008 (fojas 62), no existiendo cuestionamiento de las partes con respecto a la vigencia y validez sobre la modalidad de estos contratos, más aun teniendo en consideración que las partes resolvieron antes de su vencimiento; OCTAVO.-Que, en relación a los contratos para obra determinada o Servicio Específico, debe tenerse en cuenta, que estos contratos son aquellos celebrados entre el empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. Este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación, como señala el artículo 63 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; NOVENO.-Que, analizando el presente caso, se tiene que las partes con fecha 15 de enero del 2008 suscribieron el contrato de trabajo sujeto a modalidad Servicio Específico No. 003-GRAAN-ESSALUD-2008 por el periodo comprendido entre 15 de enero del 2008 al 29 de febrero del 2008 y que el mismo fue prorrogado del 01 de marzo hasta 31 de marzo del 2008 y finalmente del 01 de abril del 2008 al 30 de abril del 2008, como se aprecia de fojas cinco a siete, cuya objeto del contrato se señala que la demandada requiere de los recursos humanos con la finalidad de mantener debidamente operativos los servicios que presta la institución, para lo cual contrata con el cargo de Enfermera P-2, bajo la modalidad de servicio específico (Ver cláusula primera); y en la cláusula segunda, se estipula la reserva de la plaza, indicando en los siguientes términos: “<i>ESSALUD en mérito de la Ley No. 27803 y su modificatoria la Ley 28299 y vigencia de la Resolución Ministerial No. 107-2006TR, el cual se prueban los lineamientos del Proceso de Reubicación, reserva la plaza No. 7001013P, correspondiente al cargo de enfermera de Nivel P-2, para los ex trabajadores despedidos irregularmente inmersos en el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, motivo por el cual, sólo se cubrirá de manera temporal, a fin de no afectar los servicios que brinda la institución</i>”; DECIMO.- Que, siendo como se expone y de acuerdo a las cláusulas del contrato de trabajo antes indicada, la demandante estuvo sujeto al contrato de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de Servicio Específico, cuyo objeto era cubrir las necesidades de recursos humanos y cubrir temporalmente la plaza No. 7001013P, correspondiente al cargo de Enfermera de Nivel P-2, plaza reservada para los ex trabajadores despedidos irregularmente beneficiario dentro de los alcances de la Ley 27803 y su Modificatoria la Ley 28299, por lo que sólo se provisionaría de manera temporal; DECIMO PRIMERO.- Que, bajo dicho contexto, de acuerdo a los términos del contrato antes referido, la plaza No. 7001013P, correspondiente al cargo de Enfermera Nivel P-2, plaza para el cual fue contratada la demandante estuvo reservada para los beneficiarios de la Ley 27803, Ley de Cese Colectivos; sin embargo, en el presente caso, dicha plaza fue convocada a concurso interno mediante Resolución de Gerencia General No. 423 –GG-ESSALUD-2005 cuya copia corre a fojas 14/15Vta. y la carta circular No. 12 -GCRH-OGA-ESSALUD-2008 de fecha 29 de enero del 2008 corriente a fojas 17/20; lo cual desnaturaliza el objeto del contrato y la reserva estipulada para los trabajadores</p>	<p>cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>beneficiarios de los alcances de la Ley 27803, pues la plaza que venía ocupando la actora sólo podía ser cubierta cuando se reincorpore el trabajador despedido irregularmente; de manera que no podía cubrirse por concurso interno de selección de personal como ha ocurrido en el caso de autos; más aún si se tiene en cuenta, que la demandante había sido declarada 5ta. Elegible en el Concurso efectuado por la Red Asistencial realizado en el mes de octubre del 2007, lo que permitió su contratación como indica en la Carta No. 050-DRH-OADM-GRAAN-ESSALUD-2008 de fojas once; por cuyas razones, el contrato de trabajo sujeto a modalidad específico de fecha 15 de enero del 2008 y sus prórrogas de fojas 6 y 7, queda demostrada la simulación, en cuanto al objeto del contrato y la reserva de la plaza para los trabajadores beneficiario de la Ley 27803, razones por las estando a lo previsto por el artículo 77, inciso d) del Decreto Supremo No. 003-97-TR, es de concluir la desnaturalización del contrato de trabajo por servicio específico, por consiguiente se reputa como un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, al haberse ingresado la actora dentro de la vigencia de la Ley 27056; DECIMO SEGUNDO.-Que, en este sentido habiéndose establecido la prestación de servicios por plazo indeterminado, la demandante sólo podía ser despedida por causa justa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador y debidamente comprobada conforme el artículo 22 y siguientes del Decreto Supremo No. 003-97-TR; DECIMO TERCERO.- Que, la demandada alega que la demandante no comunicó su estado de gravidez para estar comprendido dentro de los beneficiarios del despido nulo; sin embargo, ello no resulta ser cierta, por cuanto, en la carta de fecha 14 de febrero del 2008 obrante a fojas 21 mediante la cual la demandante solicita la exclusión de plaza convocada a concurso en el numeral 5, indica: “(...) <i>actualmente me encuentro en estado de gestación, conforme acredito con los documentos que adjuntan (...)</i>”; Asimismo, en el documento denominado, Consultas a EsSalud de fojas 23, la demandada precisa que la actora tiene derecho a maternidad a partir del 28 de diciembre del 2007 y con fecha 26 de marzo del 2008 se le concedió licencia por 120 días de descanso médico por parto múltiple y el mismo que vencía el 23 de julio del 2008, como se acredita con el certificado de incapacidad temporal de fojas 26; siendo el caso, que producto de embarazo con fecha 20 de abril del 2008 nacieron sus dos hijas gemelas llamadas ANDREA SOFIA y LUCIANA IVONNE, conforme el certificado de nacimiento vivo y partida de nacimiento de fojas 27 a 31, cuya atención médica incluso recibió en Centro Asistencia III EsSalud Laderas del Norte S/N Chimbote; por todo ello, la demandada no puede alegar el desconocimiento de su situación de embarazada de la demandada; DECIMO CUARTO.- Que, siendo como se expone, la demandada al dar por terminada el contrato laboral mediante carta No. T606GRAAN-EsSalud-2008 de fojas 33, mediante la cual notifica a la actora el vencimiento de su contrato de trabajo a partir del 30 de abril del 2008, precisando que a partir del 01 de mayo del 2008 no deberá presentarse a laborar en la institución y atendiendo a que en se establecido la denaturalización del contrato de trabajo a plazo fijo por servicio específico y estando a que la demandada no acredita la existencia de causa justa para despedir, se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, conforme la última parte del inciso e) del artículo 29 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, razones por las cuales debe confirmarse la apelada; DECIMO QUINTO.- Que, el despido nulo conlleva el derecho de la demandante a que se reponga</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en su puesto habitual de trabajo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización especial por despido conforme el artículo 34 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; además, el Juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha de la reposición efectiva, conforme el artículo 40 de la misma norma; por tales consideraciones,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote.

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 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. 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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2015

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>CONFIRMARON sentencia de fecha treinta y uno de agosto del dos mil diez obrante a fojas 137 a 145 que declara FUNDADA la demanda de nulidad del despido de fojas 45 a 53; en consecuencia, ordenaron que la demandada SEGURO SOCIAL DE SALUD -EsSalud- cumpla con reponer a la demandante S. I. O. G en su puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha de producirse el despido nulo, reconociendo sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reposición efectiva al centro de trabajo y con intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; Juez Superior (P) ponente doctor R. R. S.-</p> <p>S.S.:</p> <p>C. L.</p> <p><u>R. S.</u></p> <p>C. P.-</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones 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>					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/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p>										10

Descripción de la decisión		<p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X					
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial de Santa, Chimbote.

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 muy 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, y la claridad; mientras que 1: evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena;

mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2015

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote
 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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa**, fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: muy alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy 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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote. 2015

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

									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa, Chimbote.

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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, Distrito Judicial del Santa,** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la 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 muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

4.2. Análisis de los resultados

Conforme a los resultados se determinó que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Pago de Reintegro de Beneficios Sociales N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, perteneciente al Distrito Judicial del Santa – Chimbote fueron de rango muy *alta* y *muy alta*, esto es de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, planteados en el presente estudio, respectivamente (Cuadros 7 y 8).

En relación a la sentencia de primera instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de primera instancia, este fue el Cuarto Juzgado en lo Laboral de la ciudad de Chimbote cuya calidad fue de rango **muy alta**, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 7)

De determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango mediana, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 1, 2 y 3).

Dónde:

1. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango mediana. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 1).

El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta, respectivamente. En la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad. Como vemos los puntos cumplieron, lo cual permite inferir que el operador jurisdiccional sobre este aspecto se considera que este contenido se aproxima a la doctrina que suscriben autores como *Cárdenas (2008)*, quien al abordar ésta parte de la sentencia señala que: *Como documento la sentencia, es la pieza procesal escrita y suscrita por el Juez que contiene el texto de la decisión emitida. Como documento público, debe cumplir una serie de requisitos exigidos por*

la ley para que tenga: validez, eficacia y fuerza vinculatoria

A lo expresado, se puede añadir que lo realizado por el operador jurisdiccional en este rubro, es bastante próximo a lo que establece la normatividad en el Art. 122 del Código Procesal Civil que señala: Debe contener 3 partes: expositiva, considerativa y resolutive.

PARTE EXPOSITIVA: Esta primera parte, contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. Hay que anotar que en esta parte no debe incluirse ningún criterio valorativo.

La finalidad de esta parte, es dar cumplimiento al mandato legal del artículo 122 del CPC.

Además el Magistrado (Juez) va a internalizar el problema central del proceso, que va a resolver.

Por su parte, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; y explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. *Sobre los parámetros cumplidos, se puede afirmar que de conformidad con los Principios de congruencia, al operador jurisdiccional le corresponde aplicar según el Art. 122 del Código Procesal Civil; por lo cual es menester señalar que en cuanto a estos parámetros los resultados se asemejan a los principios antes mencionados. En cuanto al parámetro que no se ha cumplido, esto es explicitar los puntos controvertidos, es importante que la parte expositiva presente claramente los puntos sobre los cuales se va pronunciar la sentencia, que no son otra cosa que los puntos controvertidos, etc.*

El contenido de la PARTE EXPOSITIVA, contendría:

- Demanda:

1. Identificación de las partes, tanto del demandante y demandado, sólo en cuanto a

sus nombres; en razón que la sentencias solo pueden surtir sus efectos respecto de las partes que intervienen en el proceso.

2. Identificar el petitorio de manera clara y concreta, lo que permite al Juez respetar y cumplir EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA.

3. Descripción de los fundamentos de hecho, y de derecho; permite definir el marco fáctico y el legal.

4. Precisar mediante qué resolución se admitió a trámite. Para saber cuáles pretensiones serán materia del pronunciamiento.

2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, el derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 2).

En, la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos y circunstancias que se dan por probadas o improbadas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y la máxima de la experiencia, y la claridad. Evidenciando con ello, que el juzgador, ha tenido cuidado en consignar en esta parte de la sentencia los hechos fácticos propuestos por las partes, *Castillo (2011) en la que se expresan los fundamentos de hecho y de derecho, que contienen los argumentos de las partes y los que utiliza el tribunal para resolver el objeto del proceso, en relación con las normas que se consideran aplicables al caso.*

3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5

parámetros previstos: 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 la claridad; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad. Por lo que sobre los parámetros cumplidos se puede afirmar evidenciándose, que el juzgador, conocedor de la norma precedente se ha ceñido estrictamente y lo ha detallado literalmente en esta parte de la sentencia para un mejor entendimiento de las partes, destinatarios finales de esta decisión.

En relación a la “descripción de la decisión” su rango de calidad se ubicó en **muy alta**, dado que se ha evidenciado el cumplimiento de 5 de los 5 parámetros previstos que la ley exige para esta parte de la sentencia, que son: se evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; se evidencia a quien le corresponde cumplir con la pretensión planteada, el derecho reclamado o la exoneración de una obligación; se evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso; y la claridad. Siendo que este hallazgo nos permite señalar que para esta parte de la sentencia, el juzgador ha tenido en cuenta lo señalado en el Código Procesal Civil, con lo que se puede evidenciar, que el juzgador, conocedor de estas exigencias, las ha señalado literalmente en forma clara para su total entendimiento.

En síntesis: muy al margen de lo que la segunda instancia dispuso respecto a la sentencia de primera instancia, y frente a las pretensiones de las partes, se puede afirmar que si se ha ceñido a las formalidades establecidas con relación a la sentencia el juzgador, tomándose en cuenta sobre el fondo de la misma.

En relación a la sentencia de segunda instancia

Se trata de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional de segunda instancia, este fue la Primera Sala Laboral del Distrito Judicial del Santa y su calidad fue de rango muy alta, de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes (Cuadro 8)

De determinó que la calidad de sus partes expositiva, considerativa y resolutive fueron de rango muy alta, muy alta, y muy alta, respectivamente (Cuadro 4, 5 y 6).

Dónde:

1. En cuanto a la parte expositiva se determinó que su calidad fue de rango muy alta. Se derivó de la calidad de la introducción y de la postura de las partes, que fueron de rango mediana y mediana, respectivamente (Cuadro 4).

El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de 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 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; y aspectos del proceso. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante; y la claridad; y evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, no se encontraron.

2. En cuanto a la parte considerativa se determinó que su calidad fue de rango muy alta Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, el derecho, que fueron de rango mediana y alta, respectivamente (Cuadro 5).

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

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. 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.

3. En cuanto a la parte resolutive se determinó que su calidad fue de rango muy alta Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de correlación y la descripción de la decisión, que fueron de rango mediana y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

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: mediana y baja, 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, y la claridad, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente. Estos hallazgos nos revelan, que el colegiado, ha tenido mucho cuidado en la elaboración de esta parte de la sentencia, con una clara aplicación del principio de congruencia, pues tal como lo señala *Hinostroza (2011)*, *Por el principio de congruencia procesal el Juez no puede emitir una sentencia ultra petita*.

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

los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad. Estos hallazgos nos revelan, que el colegiado, ha tenido mucho cuidado en la elaboración de esta parte de la sentencia.

En síntesis, esta sentencia de segunda instancia, frente a las pretensiones de las partes, y teniendo en cuenta la pretensión formulada en el recurso impugnatorio formulado oportunamente, se puede afirmar que el juzgador. Cabe mencionar que nos lleva a afirmar que el juzgador no se ha ceñido a las formalidades exigibles en la creación de la sentencia, no siendo posible juzgar, calificar y determinar el fondo de la misma, porque eso implicaría vulnerar el Principio de Independencia del ejercicio de la función jurisdiccional.

Finalmente, cabe destacar que el propósito en el presente trabajo ha sido verificar las formas, más no las cuestiones de fondo, de modo que la calidad que se ha establecido es aquella que está más ligada a las formas previstas en la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que, de acuerdo a los parámetros de evaluación y procedimientos aplicados en el presente estudio la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre Nulidad de Despido del expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, del Distrito Judicial del Santa-Chimbote fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera 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 7).

Fue emitida por el Séptimo Juzgado Laboral, donde se resolvió: Declarando fundada la demanda. (Exp. N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7)

1. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 1).

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada.

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 muy 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 evidencia 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 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 de las partes, del caso concreto; 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.

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 muy alta (Cuadro 3).

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia; y la claridad; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

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 Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Santa, donde se resolvió: Confirmar la sentencia de Primera Instancia. (Expediente N°2008-01107-0-2501-JR-LA-7)

4. Se determinó que la calidad de su parte expositiva con énfasis en la introducción y la postura de las partes, fue de rango muy alta (Cuadro 4).

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; los aspectos del proceso.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros: la claridad; evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión(es) de quién

formula la impugnación; y evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal.

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 improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencia 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 encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones

ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y la claridad, el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, y la claridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Alzamora, M. (s.f.), *Derecho Procesal Civil. Teoría General del Proceso.* (8va. Edic.), Lima: EDDILI
- Bautista, P. (2006). *Teoría General del Proceso Civil.* Lima: Ediciones Jurídicas.
- Burgos, J. *La Administración de Justicia en la España del XXI (Últimas Reformas).* Recuperado de: http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=16&embedded=true (05-03-10).
- Bustamante, R. (2001). *Derechos Fundamentales y Proceso Justo.* Lima: ARA Editores.
- Cajas, W. (2008). *Código Civil y otras disposiciones legales.* (15ª. Edic.) Lima: Editorial RODHAS.
- Castillo, J. (s/f). *Comentarios Precedentes Vinculantes en materia penal de la Corte Suprema.* 1ra. Edición. Lima. Editorial GRIJLEY.
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales.*(1ra. Edic.) Lima: ARA Editores
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la Constitución* (4ta. Edic.) Lima: Editorial Jurista Editores.
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo.* CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia

Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona.
Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
(23.11.2013)

Coaguilla, J. (s/f). *Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil*. Recuperado en:
<http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>. (19.01.14)

Couture, E. (2002). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires:
Editorial IB de F. Montevideo.

Diario de Chimbote (19 de enero, 2014). Papel de Jueces y Fiscales es realmente
vergonzoso dice el Presidente del REMA. Recuperado de:
<http://www.diariodechimbote.com/portada/noticias-locales/70286-papel-de-jueces-y-fiscales-es-realmente-vergonzoso-dice-presidente-de-rema> (19.01.14)

Diccionario de la lengua española (s.f.) Calidad. [En línea]. En wordreference.
Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/calidad> (10.10.14)

Diccionario de la lengua española (s.f.) Inherente [en línea]. En, portal
wordreference. Recuperado de:
<http://www.wordreference.com/definicion/inherentes> (10.10.14)

Diccionario de la lengua española. (s.f.) Rango. [en línea]. En portal wordreference.
Recuperado de: <http://www.wordreference.com/definicion/rango> (10.10.14)

Flores, P. (s/f). *Diccionario de términos jurídicos*; s/edit. Lima: Editores Importadores
SA. T: I - T: II.

Gaceta Jurídica. (2005). *La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117
autores destacados del País*. T-II. (1ra. Edic). Lima.

Gonzales, J. (2006). *La fundamentación de las sentencias y la sana crítica*. *Rev. chil.
derecho* [online]. 2006, vol.33, n.1, pp. 93-107. ISSN 0718-3437. Recuperado
de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0718-34372006000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es. (23.11.2013)

- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Igartúa, J. (2009). *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; (s/edic). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz González, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- León, R. (2008). *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima.: Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf (23.11.13)
- Mejía J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf (23.11.2013)
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central Chimbote –ULADECH Católica.
- Osorio, M. (s/f). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.
- Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial. Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>. (19.01.14)

- Pásara, L. (2003). Tres Claves de Justicia en el Perú.
<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.11.2013).
- Poder Judicial (2013). Diccionario Jurídico, recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp> (19.01.14).
- PERÚ PROYECTO DE MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE JUSTICIA BANCO MUNDIAL MEMORIA. 2008. Recuperado de: <http://pmsj-peru.org/wp-content/uploads/2011/12/memoria-pmsj-2008.pdf> (01.12.13).
- PROETICA (2010). Sexta Encuesta Nacional sobre Corrupción elaborado por IPSOS Apoyo. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/625122/noticia-corrupcion-principal-freno-al-desarrollo-peru> (12.11. 2013).
- Real Academia de la Lengua Española. (2001); Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
- Rico, J. & Salas, L. (s/f). La Administración de Justicia en América Latina. *s/l*. CAJ Centro para la Administración de Justicia. Universidad Internacional de la Florida. Recuperado en: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2-5Yf7lmb_IJ:www.alfonsozambrano.com/doctrina_penal/justicia_alatina.doc+LA+ADMINISTRACION+DE+JUSTICIA+EN+AMERICA+LATINA&hl=es-419&gl=pe&pid=bl&srcid=ADGEESiB3SF5WG8SNaoeslh_9s65cP9gmhcxrzLy-rtRDA4BhjJDc5dkk45E72siG-0_qPMoCv5RXPYjNjnPZAZKOZI7KWk-jSaZp_amE1AvsRcaELx8wokSRdduMu80Su25qJcw7_gz&sig=AHIEtbQVC EI8rK6yy3obm_DGVb4zTdmTEQ (23.11.2013)
- Rodríguez, L. (1995). *La Prueba en el Proceso Civil*. Lima: Editorial Printed in Perú.
- Sarango, H. (2008). “El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones/sentencias judiciales”. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/422> (23.11.2013).
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*.

Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
(23.11.2013).

Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Recuperado en:
<http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>
(23.11.2013)

Ticona, V. (1994). *Análisis y comentarios al Código Procesal Civil*. Arequipa.
Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.

Ticona, V. (1999). *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. Lima. Editorial:
RODHAS.

Universidad de Celaya (2011). *Manual para la publicación de tesis de la
Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de:
[http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Ago
sto_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Ago_sto_2011.pdf) (23.11.2013).

Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación
científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Zavaleta, W. (2002). *Código Procesal Civil*. T. I. Lima. Editorial RODHAS.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

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 explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</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. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar</i></p>	

			<p>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(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>
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple.</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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>
			<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple.</p>

		Descripción de la decisión	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 de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>
		CONSIDERATIVA	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>
		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. No 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. 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>

ANEXO 2

CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE




1. CUESTIONES PREVIAS

-  De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.
-  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.
-  La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.
-  Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

-  Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
-  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.
-  **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.



Calificación:

- 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
- 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
- 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
- 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones



Recomendaciones:

- 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
- 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.
- 9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlas en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.
- 9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.



El presente anexo solo describe el procedimiento de recojo y organización de los datos.



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					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		M u y b a j a	B a j a	M e d i a	A l t a	M u y b a j a			
1	2	3	4	5					
	Nombre de la sub dimensión		X				[9 - 10]	Muy Alta	
							[7 - 8]	Alta	

Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión					X	7	[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 éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

- ▲ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al 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
					X			[13 - 16]	Alta

	Nombre de la sub dimensión							[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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

 ① Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

 ① El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.

 ① 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.

 ① 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 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre **Nulidad de Despido, contenido en el expediente N° 1107-2008 en el cual han intervenido en primera instancia: 7° Juzgado Laboral del Santa y en segunda instancia Sala Laboral del Distrito Judicial del Santa.**

Por estas razones, como autor, tengo conocimiento de los alcances del Principio de Reserva y respeto de la Dignidad Humana, expuesto en la metodología del presente trabajo; así como de las consecuencias legales que se puede generar al vulnerar estos principios.

Por esta razón declaro bajo juramento, honor a la verdad y libremente que:

Me abstendré de utilizar términos agraviantes para referirme a la identidad y los hechos conocidos, difundir información orientada a vulnerar los derechos de las personas protagonistas de los hechos y de las decisiones adoptadas, más por el contrario guardaré la reserva del caso y al referirme por alguna razón sobre los mismos, mi compromiso ético es expresarme con respeto y con fines netamente académicos y de estudio, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Chimbote, 18 de mayo del 2015.

SANTIAGO ELFES VILLENA CHAMACHE

Nombres y apellidos del participante

DNI N° 32885830 – Huella digital

ANEXO 4

EXPEDIENTE : 01107-2008-0-2501-JR-LA-07

MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO

ESPECIALISTA : N. A. P.

DEMANDADO : E.

DEMANDANTE : O. G. S. I.

SENTENCIA N° 0199-2010

RESOLUCIÓN NÚMERO: TRECE.

Chimbote, treinta y uno de agosto
año dos mil diez.

1.- PARTE EXPOSITIVA:

MATERIA:

Resulta de autos, que de fojas 45 a 53 doña **O. G. S. I.**, interpone demanda de nulidad de despido, contra **E.**; más intereses legales, costas y costos procesales.

ANTECEDENTES:

ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:

La demandante manifiesta que ingresó a laborar para la demandada con fecha 07 de noviembre del 2007 hasta el 30 de abril del 2008, desempeñándose como enfermera, fecha en que fue despedida ilegalmente, laborando bajo el régimen laboral de la actividad privada, acumulando un tiempo de servicio de 5 meses y 23 días, siendo su última remuneración la suma de S/. 900.00 nuevos soles mensuales, más otras bonificaciones legales y convencionales que acredita con la

boleta de pago. Además argumenta que el ingreso a su centro de labores se produjo como consecuencia de un concurso público convocado por la demandada en el mes de octubre del 2007 en el cual fue participo y fue declarada ilegible, en efecto mediante contrato de trabajo accidental por suplencia N° 35-2007 se tomaron sus servicios de enfermera para cubrir temporalmente la plaza de la lic. L. S. M. M., cuyo plazo de vigencia fue de 07.11 al 31.12 del 2007 prorrogándose hasta el 31.08.del 2008, antes del vencimiento del contrato accidental por suplencia, la administración de ESSALUD le curso la carta N°50-DRH-OADM-GRAAN. ESSALUD, de fecha 11.01.2008, se dispuso su contratación en la plaza vacante de enfermera en el CEPRIT de la Red Asistencial a fin de efectuar los trámites para la contratación de la actora, ya no bajo la modalidad de suplencia sino bajo la modalidad de servicio específico , por lo que suscribió nuevo contrato con vigencia desde el 15.01.2008 a 29.02.2008, siendo prorrogado en dos oportunidades en mérito al haber sido declarada elegible en el concurso convocado por la demandada, lo cual le otorga derechos sobre la plaza vacante presupuestada en merito a lo señalado y de acuerdo a las normas legales , la demandada en lugar de regularizar su situación laboral con un contrato indeterminado, le obligo a suscribir otro contrato a plazo fijo. Que encontrándose con licencia por incapacidad física (gestación), el 24 de abril del 2008, se le curso por vía notarial la carta N° 606 emitida por la demandada, en el que señala el despido en forma ilegal y abusiva, sin tener consideración su estado de gestación y licencia post natal que venía gozando, más aun cuando el despido se produjo a los cinco días de ocurrido el nacimiento de sus hijas gemelas, lo cual no es legal, contraviniendo los principios constitucionales, que consagran la protección de los niños, las madres y ancianos , en el caso específico se ha permitido dejarme en completo abandono moral y económico, por lo que se solicita que se declare la nulidad del despido y consecuentemente ordene su reposición , así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; sustenta con los demás fundamentos de derecho, ofrece medios probatorios con los anexos que acompaña; por lo que el Juzgado de origen con resolución número uno de folios 54 admite a trámite la demanda y dispone correr traslado a la demandada.

ARGUMENTOS DE LA DEMANDADA:

Contesta la demanda ESSALUD, mediante su escrito de folios 70 a 75, quien pronunciándose sobre los hechos expuestos en la demanda, formula excepción de ambigüedad en el modo y forma de proponer la demanda, indicando que la demandante plantea la nulidad del despido por las causales previstas en los incisos d) discriminación y e) por embarazo del artículo 29 del D.S.03-97.TR y luego indica que el contrato fraudulento y simulado y que en realidad su contrato ha debido de ser de duración indeterminada y solo se le podía despedir por falta grave (despido arbitrario), por lo que considera la emplazada que existe ambigüedad en el petitorio porque la pretensión es nulidad de despido y no por indemnización por despido arbitrario como lo señala en su demanda, asimismo, argumenta en la contestación de demanda alega que la demandante fue contratada bajo la modalidad de contrato laboral por suplencia, para luego suscribir un nuevo y diferente contrato con la demandada de fecha 15.01.2008, bajo la modalidad de servicio específico para ocupar temporalmente la plaza N° 7001013P, la cual estaba reservada tal como se expresa en la segunda cláusula del contrato, lo cual fue aceptado y firmado por la demandante. Si bien la plaza que ocupó la accionante estaba presupuestada no estaba vacante, ya que estaba reservada por disposición de la Ley 27803 y su modificatoria 28299 y Resolución Ministerial 107-2006 por el cual se prueban los lineamientos para la reubicación de los trabajadores despedidos indebidamente en el año 1992, por lo cual se indicó expresamente que solo cubrirá de manera temporal la plaza, Por dicha razón la Gerencia General mediante resolución 423-GGESSALUD -2005 incluyó antes de que existiera el contrato laboral materia de litis, la plaza que ocupaba temporalmente la demandante. La reserva de la plaza era conocida perfectamente por la demandante por lo que no puede pretender desconocerla alegando despido nulo, asimismo, la actora no notificó documentalmente su embarazo a la oficina de recursos humanos, dejando constancia que el supuesto despido por discriminación no ha sido sustentado ni probado, respecto al supuesto despido por causal de embarazo, tampoco está probado ya que la demandada no lo ha despedido, sino que hubo una simple conclusión de contrato; sustenta con los demás fundamento de derecho; por lo que el Juzgado tiene por

apersonado al proceso a la demandada mediante resolución número dos de folios 76; fijando fecha para la realización de la correspondiente Audiencia Única.

AUDIENCIA ÚNICA Y FIJACIÓN DE PUNTOS CONTROVERTIDOS:

La Audiencia se realiza conforme al Acta de folios 83 a 84, con la intervención de ambas partes; se declara infundado la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda y por saneado el proceso; y se fija como punto controvertido: 1) el tipo de contrato celebrado entre las partes y las funciones que ejercía. 2) si la demandante ha sido despedida dentro de las causales previstas en los incisos d) y e) del art. 29 del TUO de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo 003-97.TR, consecuencia de ello, si es procedente : a) dejar sin efecto dicha medida, declarando la nulidad de dicho despido, b) ordenar su efectiva reposición a su centro de labores y c) ordenar el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta el día efectivo de su reposición a su centro de trabajo, se admite y actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes. Se pone los autos por el plazo de ley, para la formulación de alegatos, siendo su estado el de expedir sentencia.

2.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Que, si bien es cierto es principio y garantía constitucional que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos e intereses, con sujeción a un debido proceso; también lo es que los medios probatorios en el proceso laboral tiene por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones, y que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, conforme así lo tiene previsto la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 en sus artículos 25 y 30 respectivamente.

SEGUNDO: Que, conforme al principio de inversión o redistribución de la prueba normado en el artículo 27 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde a

las partes probar sus afirmaciones esencialmente al trabajador la existencia del vínculo laboral y el despido, y al empleador el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno, el contrato individual de trabajo y la causa del despido.

TERCERO: Que, la relación laboral dependiente y remunerada del actor con la empleada se encuentra acreditada no solamente con las boletas de pagos obrante de folios 8 al 10, con la carta de fecha 11 de enero del 2008 2007 a folios 11, con la carta de fecha 14 de enero del 2008 de fojas 12, con la cara de termino de contrato laboral de fecha 18 de abril del 2008 de fojas 33, sino también con la misma contestación de demanda de fojas 70 al 75, que se tiene como declaración asimilada, según así lo tiene dispuesto el artículo 221 el Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso sub materia.

CUARTO: Que, en la Audiencia Única se ha fijado como puntos controvertidos: 1) determinar el tipo de contrato celebrado entre las partes y las funciones que ejercía; 2. Si la demandante ha sido despedido dentro de las causales previstas en los incisos d) y e) del artículo 29° el T.U.O de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y si como consecuencia de ello es procedente o no dejar sin efecto dicha medida, declarando la nulidad de dicho despido; ordenar su efectiva reposición a su centro de labores y ordenar el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta el día efectivo de su reposición a su centro de trabajo.

QUINTO: Que, con respecto a la pretensión reclamada; cual es solicitar se **declare nulo el despido** efectuado por la demandada contra el demandante; resulta del caso tener presente lo siguiente: Si bien es cierto, el despido, viene a ser una de las formas de extinción del vínculo laboral, previsto en el artículo 16° del D.S. N 001-97-TR; sin embargo conceptual y esencialmente constituye una manifestación exclusiva de la voluntad del empleador, de despedir al trabajador, exista causa o no; ahora bien como consecuencia de la tendencia generalizada de los ordenamientos laborales a limitar la facultad de despido del empleador, como

mecanismos de protección del trabajador ante la posibilidad de que sea ejercida en forma arbitraria o discrecional se ha introducido la exigencia de que aquel se base en una causa justa, sin la cual dicho acto extintivo carecerá de validez y eficacia; dicho de otro modo devendría en arbitrario; de lo que colige que el DESPIDO vendría a ser una institución causal, es decir tendría que existir una causa, para su procedencia como forma de extinción del vínculo laboral; que pueden relacionarse con la conducta y capacidad del trabajador; es decir, al no demostrarse las causales invocadas, o no existir las mismas, dicho despido devendría en arbitrario; de otro lado existe la figura del despido nulo, que solo puede darse, cuando el mismo se sustente en la causales previstas en el artículo 29° del D.S. N° 003-97-AR.

SEXTO: Que, dentro de este contexto se aprecia que el despido nulo y el despido arbitrario responden a hechos generadores distintos, pues con el primero se persigue por el despido, la reposición a su centro de trabajo, y con el segundo una indemnización; por lo que en ese orden, del análisis y estudio de la demanda, se tiene que en su petitorio el actor interpone demanda por Nulidad de Despido, precisando como causal del despido nulo **la Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, y el embarazo;** si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto, se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso de la existencia de causa justa, la misma que se encuentra prevista en el inciso e) del artículo 29° del D.S. N° 003-97-AR.

SÉPTIMO: Que, en este orden, y atendiendo a que la pretensión es una que impugna el despido, debe dilucidarse previamente si a la demandante le asiste el derecho a la estabilidad; dentro de estos lineamientos, se tiene que la demandante refiere: **1.-** Que ha venido prestando servicios a favor de ESALUD

– GERENCIA DEPARTAMENTAL DE ANCASH desde el 07 de noviembre del 2007 al 30 de abril del 2008, fecha en que fue despedida ilegalmente, laborando bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por las normas del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-07-AR

desempeñando el cargo de ENFERMERA; agrega que su ingreso se produjo como consecuencia de un Concurso Publico convocado por la entidad demandada en el mes de octubre del 2007, el cual participó y fue declarado ilegible; 2.- Que, mediante **Contrato de Trabajo Accidental por Suplencia** N° 035-GEEANESSALUD-2007 de fecha 07 de noviembre del 2007, se tomaron sus servicios de enfermera para cubrir temporalmente la plaza de la licenciada Liliana San Miguel Méndez, cuyo plazo de vigencia fue del 07 de noviembre al 31 de diciembre del 2007, este contrato se prorrogó con fecha desde el 01 de enero al 31 de marzo de 2008; 3.- Que, antes del vencimiento del plazo de Contrato

Accidental anterior, la Administración de ESSALUD le curso la Carta N° 050-DRHOADM-GRAAN-ESSALUD-2008 de fecha 11 de enero del 2008, comunicándole que en su condición de quinta elegible del concurso efectuado en octubre del 2007, se había dispuesto su contratación en la plaza vacante de Enfermera en el CEPRIT de la Red Asistencial, por lo que debía apersonarme a la División de Recursos Humanos a fin de efectuar los trámites para su contratación, ya no bajo la modalidad de suplencia, sino bajo la **Modalidad de Servicios Especifico**, así se suscribió un nuevo contrato de trabajo con un plazo de vigencia del 15 de enero al 29 de febrero del 2008, el cual según refiere también fue prorrogado dos veces; de otro lado la parte demandada; alega que efectivamente a la actora se el contrato mediante un contrato de suplencia con vigencia desde el 07 de noviembre del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2007, para ocupar la plaza de enfermera, en reemplazo de su titular, contrato que fue prorrogado desde el 01 de enero al 31 de marzo del 2008; 3.-Que, pese a todas las irregularidades, continuó laborando normalmente hasta que en el mes de febrero del 2008, se enteró que la demandada estaba convocando a un nuevo concurso público, en el cual se incluía la Plaza de Enfermera que venía ocupando; por lo que, con fecha 14 de febrero del 2008, se vio obligada a cursar una comunicación al Gerente de la Red Asistencial de ESSALUD de Ancash, solicitándole que su plaza sea excluida del concurso interno, y que a su vez informó a su empleador que se encontraba en estado de gestación, adjuntando los certificados médicos correspondientes y advirtiéndole que en esas condiciones era absolutamente ilegal despedir a una trabajadora; siendo que la demandada no le dio respuesta y solicitó por ello se le

otorgue Licencia por gestación, la cual le fue concedida sin ningún problema, conforme se acredita con las constancias de atención, , concediéndosele desde el 26 de marzo hasta el 23 de julio del 2008; sin embargo pese a que el empleador conocía de su estado, y de encontrarse gozando de licencia por incapacidad física, el Gerente de la Red Asistencia de ESSALUDANCASH con fecha 25 de abril del 2008 le curso vía notarial la carta N° 606GRAAN-ESSALUD-2008 del 18 de abril del 2008, por la cual se le despide en forma ilegal y abusiva del centro de trabajo y **4.-** Termina diciendo que la modalidad de contratación a plazo fijo que se ha utilizado con mi persona es simulada y fraudulenta; por lo tanto, su relación laboral constituye en los hechos el de una duración indeterminada.

OCTAVO: Que, dentro de este contexto, valorando los medios de pruebas ofrecidos y los hechos expuestos por las partes; se tiene que con respecto a la relación laboral no existe controversia alguna, acreditándose efectivamente que la actora ingreso a laborar para la ESSALUD con fecha 07 de noviembre del 2007, según refiere la demandante por Concurso Publico Interno convocado en octubre del 2007, de la cual fue declarada **elegible**, versión que debe tenerse por cierto, por cuanto, si bien en la contestación de demanda, la demandada no ha desvirtuado ni afirmado dicho hecho; sin embargo de la Carta N° 050-DRHOADM-GRAAN-ESSALUD-2008 de fecha 11 de enero del 2008, obrante a fojas 11, no cuestionada por la demandada, se aprecia que ESSALUD comunica a la actora, sobre la existencia de una plaza de enfermera para ser cubierta por reemplazo en el CEPRIOT de la red Asistencial, en su condición de 5 elegible, de acuerdo al concurso efectuado en el mes de octubre del 2007.

NOVENO: Que, en este orden, se tiene que el Reglamento Interno de Trabajo de ESSALUD, aprobado por resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PEESSALUD-99, cuyas copias obran de fojas 34 al 44, no cuestionado ni observado por la demandada, se tiene que en su artículo 1° - Capítulo I°, se precisa, que dicho reglamento establece el conjunto de normas esenciales que regulan la prestación y el comportamiento laboral de los trabajadores del Seguro Social del Salud-ESSALUD comprendidos en el régimen laboral de la actividad

privada(D.S. N° 003-97-AR – T.U.O del D. Leg 728 – Ley Productividad y Competitividad Laboral); de otro lado el artículo 6° precisa que de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27056, los ingresos de personal en ESSALUD se producen bajo el régimen laboral de la actividad privadas 6.1 El personal del ESSALUD se mantiene en el régimen laboral al que pertenece al momento de la promulgación de la presente Ley. Los trabajadores que pudieran incorporarse a la entidad, se sujetarán al régimen laboral de la actividad privada, siendo que la ley 27056, en su artículo 1°, establece que los trabajadores pertenecientes al régimen público podrán mantenerse en el mismo con los beneficios y obligaciones que ésta conlleve u optar por trasladarse al régimen privado con sujeción a las normas reglamentarias que se dicten al efecto. De otro lado el artículo 9° de dicho reglamento, refiere que el trabajador ingresante deberá, entre otros requisitos haber aprobado el proceso de selección respectivo.

DÉCIMO: Que, la demandante refirió haber ingresado a laborar previo Concurso Público Interno, siendo convocado por la entidad demandada en el mes de octubre del 2007, en la cual fue declarada ELEGIBLE , refiriendo sin embargo que fue contratada mediante Contrato de trabajo Accidental por Suplencia N° 035-GEEAN-ESSALUD-2007 de fecha 07 de noviembre, para cubrir la plaza de la licenciada Liliana San Miguel Méndez, vigente hasta el 31 de diciembre del 2007, prorrogado desde enero al 31 de marzo del 2008 y que vencido el contrato indicado, se le comunicó con Carta N° 050-DRH-OADM-GRAAN-ESSALUD2008 del 11 de noviembre del 2008; que se había dispuesto su contratación en la Plaza Vacante de Enfermera en el CEPRIT de la red Asistencial, disponiendo su contratación bajo la modalidad de Servicio Específico, suscribiendo un contrato de trabajo con plazo de vigencia del 15 de enero del 2008 al 29 de febrero del 2008, el cual también fue prorrogado en dos oportunidades.

DÉCIMO PRIMERO: Que, estando a los propios términos expuestos por las partes, teniendo en cuenta que: primero la demandante ingreso a laborar para ESSALUD mediante un Contrato de Trabajo Accidental por Suplencia N° 035 - GEEAN-ESSALUD-2007 de fecha 07 de noviembre del 2007, cuyas copias obran de fojas 3, la cual según la actora, tuvo vigencia desde el 07 de noviembre al 31 de diciembre del 2007, lo que también fue reconocida por la demandada, en su escrito de contestación, contrato que fue prorrogado mediante contrato N° 009GRAAN-ESSALUD-2008 desde el 01 de enero del 2008 al 31 de marzo del

2008, cuyas copias obran de fojas 4, para que mediante acuerdo mutuo, las partes decidieron con fecha 14 de enero del 2008, resolver dicho contrato, tal como se verifica de la Resolución por Mutuo Disenso de fojas 62, presentada por la demandada; para luego ser contratada bajo la modalidad de Servicio Específico, tal como se aprecia del Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad de Servicio Específico N° 003-GRAAN-ESSALUD-2008, de fojas 5, con periodo de vigencia a partir del 15 de enero al 29 de febrero del 2008, el cual también fue prorrogado desde el 01 al 31 de marzo del 2008, como obra la Prorroga de Contrato de Trabajo N° 180-GRAAN-ESSALUD-2008 de fojas 6, y desde el 01 al 30 de abril del 2008, como obra de la Prorroga de Contrato de Trabajo N° 290-GRAAN-ESSALUD2008 de fojas 7; luego, es de verse que dichos contratos, reconocidos por la demandada, se enmarcan dentro del Régimen Laboral Privada, regulado por el

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el cual para el caso de los **Contratos de Suplencia**, que se enmarcan dentro de los Contratos de Naturaleza Accidental, su artículo 61°, establece que es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral, se encuentre suspendido por alguna causa laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la Legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicable en el centro de trabajo, su duración será la que resulta necesaria según las circunstancias; asimismo precisa que en tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia; en esta modalidad de contratos, se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo; y para el caso de los **Contrato de Trabajo por Servicio Específico**; el artículo 63°, precisa que los contrato de trabajo para servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria; en este sentido dilucidado la naturaleza de los contratos bajo los cuales laboró la actora, se concluye que la misma ha laborado bajo el régimen laboral privado **desde el 07 de noviembre del 2007 al 30 de abril del 2008**; es decir 5 meses y 23 días; habiéndose excedido el periodo de prueba de los tres meses, señalados en el artículo 10° del D.S: N° 003-97-AR.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, en este sentido, si bien según refiere la demandante, ingreso a laborar por concurso interno público, y que fue

considerada como quinta elegible y que a su vez dicha versión no es cuestionada por la demandada, en su contestación (*es decir ni negó ni lo afirmó*); sino más bien reconocido por aquella; tal como se verifica de la CARTA N° 050-DRH-OADM-GRAANESSALUD-2008 de fojas 11; lo cierto es que la relación laboral de la actora, estuvo solo y únicamente regulado bajo las normas propias de los contratos de trabajo del régimen privado; más aun si la Ley 27056 en su numeral 16.1 del artículo 16° establece que: “...*El personal de ESSALUD se mantiene en el régimen laboral al que pertenece al momento de la promulgación de la presente ley. Los*

trabajadores que pudieran incorporarse a la entidad, se sujetaran al régimen laboral de la actividad privada. Los trabajadores pertenecientes al régimen público podrán mantenerse en el mismo con los beneficios y obligaciones que esta conlleva u optar por trasladarse al régimen privado con sujeción a las normas reglamentarias que se dicten al efecto...”, siéndole aplicable a la actora, el **régimen laboral privado**, dado que, se incorporó a la entidad ESSALUD, una vez vigente dicha norma.

DÉCIMO TERCERO: Que, que dilucidado que el régimen laboral a que estuvo supeeditada la demandante era el régimen privado, viabilizándose de esta manera la aplicación al caso de autos que nos invoca, lo previsto por el D.S. N° 003-97-TR, que aprueba el T.U.O. del D. Leg. 728; en este sentido se tiene el artículo 29°, del D.S. N° 003-97-TR, dispone que es nulo el despido que tenga por motivo: a) niña afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; 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 inciso f) del artículo 25°; d) la Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) **El Embarazo**, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, su el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

DÉCIMO CUARTO: Que, la demandante refiere que solicitó a su empleadora-la demandada ESSALUD para que se le otorgue LICENCIA POR GESTACIÓN, la cual según refiere, le fue concedida sin ningún problema, desde el 26 de marzo del 2008 hasta el 23 de julio del 2008.

DÉCIMO QUINTO: Que, el hecho del estado de gestación de la demandada, fue de conocimiento absoluto por la demandada, tal como se evidencia de su propio reconocimiento contenido en su escrito de contestación de demanda, rubro

“dejamos presente que no se notificó documentalmente”, en cuyo numeral 7, de sus fundamentos de hecho y numeral 2 de sus fundamentos de derecho refiere que el médico tratante le dio el descanso médico respecto con fecha 26 de marzo del 2008, según ella, por cuanto tenía vigente aun el contrato de trabajo, y que es normal en una trabajadora gestante, agregando sin embargo que dicho estado de gestación no fue comunicado formalmente a la División de Recursos Humanos y que a la demandante nunca se le despidió y que solo dio término a la relación laboral por conclusión del contrato de trabajo; de otro lado, es de verse que la demandada pretende justificar la decisión de dar término a la relación laboral, sobre la base de la conclusión del contrato, y que además nunca se comunicó formalmente con documento alguno, sobre su estado de gestación; lo cual resulta inconsistente, dado que, como se dijo, la demandada tuvo pleno conocimiento del estado de gestación de la actor, sino como se explica que le otorgó licencia por gestación con el consecuente descanso médico, y más aún de dicho hecho tuvo conocimiento incluso hasta antes del concurso interno; tal como así lo reconoce en el numeral 2 de sus fundamentos de derecho; de otro lado con respecto a la la notificación formal con documento, lo aseverado no resulta cierto, puesto que mediante Carta de fecha 14 de febrero del 2008, de fojas 21 y 22, la actora, comunico a la demandada de que actualmente se encuentra en estado de gestación (véase numeral 5); por lo que queda desvirtuado que alegado por la demandada, en cuanto a que no se le notificó el estado de gestación de la demandante.

DÉCIMO SEXTO: Que, estando a la causal invocada y que motivó el despido, esto es por -embarazo, previsto en el inciso e) del artículo 29 del D.S: N° 003-

97TR, lo que implica en cierto modo discriminación a la mujer trabajadora por dicha condición, se tiene que en materia laboral, se respeta el Principio de Igualdad de Oportunidades sin discriminación, previsto en el inciso 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú; dentro de este contexto, el tribunal Constitucional en la STC N° 008-2005-PI/TC ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, lo que implica la igualdad ante la Ley y que a su vez da lugar a la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo; en ese orden refiere el tribunal Constitucional en la STC N° 05652-2007-PA/TC, que la discriminación laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdad entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral, tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombre como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen s, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquiera otra índole; agregando con respecto a la Discriminación laboral por razón de sexo: embarazo, comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona con una conexión directa e indirecta; tal como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencia que, por razones obvias incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Las decisiones extintivas basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política. Dicho de otro modo la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de este, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino también se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador. Por ello el artículo 23° de la Constitución Política prescribe que el Estado Protege especialmente a la madre que trabaja.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, coincidiendo con el Tribunal Constitucional, se tiene que el despido de una trabajadora por razón de embarazo constituirá un acto de discriminación contra aquella por su condición, como lo es también no contratar a una mujer embarazada; por lo tanto sobre la base del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, se concluye que la mujer embarazada, está debidamente protegida contra todo despido por razón de su condición durante el periodo de embarazo; por lo que en relación al caso de autos, estando vigente el vínculo laboral hasta el 30 de abril del 2008 y siendo que a partir del 26 de marzo al 23 de julio del 2008 se le concedió Licencia por Gestación, se tiene que esta licencia se le concedió estando vigente la relación laboral con la demandada; luego, acreditado que la demandante comunicó debidamente su estado de gestación a su empleadora, el solo hecho de haberla despedido cuando se encontraba en dicho estado, importa que se le ha vulnerado su derecho a la igualdad, **constituyendo un despido nulo**, por enmarcarse dicho hecho en la causal prevista por el inciso e) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR, pues el argumento de que el vínculo laboral terminó por conclusión del contrato de trabajo, tal como anteladamente mediante Carta N° 606 - GRAAN – ESSALUD – 2008 de fojas 33, comunicó a la actora la demandada; no resulta válido; acorde con lo manifestado por el Tribunal Constitucional en el numeral 60 de la STC N°, 05652-2007-PA/TC; de tal manera que su conducta de romper el vínculo a través del despido, se evidenciaba en los hechos ya expuestos; en este sentido la demanda deviene fundada, debiéndose en consecuencia disponer la reposición del actor a su centro habitual de trabajo.

DÉCIMO OCTAVO: Que, las demás pruebas actuadas y no glosadas en modo alguno enervan los fundamentos de la presente resolución. Por estas consideraciones y, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley 26636, administrando Justicia a nombre de la Nación.

3.- PARTE RESOLUTIVA

FALLO: Declarando **FUNDADA** la demanda de fojas 45 al 53, interpuesta por doña **S. I. O. G.** contra **E. – GERENCIA DEPARTAMENTAL DE ANCASH,** sobre **NULIDAD DE DESPIDO** y **NOTIFÍQUESE** a la demandada a fin de que cumpla con **REPONER** al trabajador demandante, a su habitual centro de labores; asimismo, **CUMPLA** con efectuar el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha de su reposición efectiva y con realizar los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios, con sus intereses legales, e **IMPÓNGASE** a la demandada una **MULTA** equivalente a **UNA UNIDAD DE REFERENCIA PROCESAL,** la cual deberá ser depositada en la Cuenta Corriente del Poder Judicial; y consentida y ejecutoriada que sea la presente archívese la presente en el modo y forma de ley. Interviniendo la Secretaria Judicial que da cuenta por disposición superior.-**NOTIFÍQUESE**

SALA LABORAL - Sede Periférica I

EXPEDIENTE : 01107-2008-0-2501-JR-LA-07

MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO

RELATOR : M. G. Q.

DEMANDADO : E.

DEMANDANTE : O. G. S. I.

RESOLUCION No. DIECIOCHO.-

Chimbote, veinticuatro de enero

Del dos mil once.-

VISTOS; Viene en apelación contra la sentencia de fecha treinta y uno de agosto del dos mil diez que declara fundada la demanda de nulidad del despido y ordena la reposición del actor en su puesto de trabajo y pago de sus remuneraciones devengadas; y; **CONSIDERANDO.- PRIMERO.-** La demandada como fundamento de su pretensión impugnativa sostiene: **a).-** El Juez en el décimo séptimo considerando incurre en error al no distinguir la situación laboral de la actora, pues la actora cesó por vencimiento del contrato de trabajo de fecha 15 de enero del 2008, bajo la modalidad de servicio específico para ocupar temporalmente la plaza No. 7001013P, la que estaba reservada, conforme la Cláusula Segunda del contrato; **b)** La causal de nulidad del despido, sólo opera para los trabajadores contratados a plazo indeterminado, pues está concebido para resguardar el derecho a la estabilidad laboral y no para los trabajadores contratados a plazo determinado, como es el caso de la actora, por lo que considera que al cesar por vencimiento del contrato existió causa justa; **c)** No se le renovó su contrato a la demandante porque la plaza reservada fue designada a una trabajadora de EsSalud que ganó el concurso interno y por otro lado señala que dicha plaza estaba reservada por Disposición de la Ley 27803 y su Ley modificatoria 28299 y la Resolución Ministerial No. 107-2006-TR y de esta manera se la asignó la plaza a

Chero Yarleque Silvia, conforme la Resolución Gerencia Central No. 595-GCRH-OGA-

ESSALUD-2008; **SEGUNDO.-** Que, el artículo 29 del Decreto Supremo No.

003-97TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala como causales de nulidad del despido, entre otros: (...) *d).- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo 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 (...)*”; **TERCERO.-** Que, la actora demanda la nulidad del despido, como consecuencia, su reposición a su puesto de trabajo, bajo argumento que trabajó desde 07 de noviembre del 2007 hasta 30 de abril del 2008, fecha en que fue despedida en forma arbitraria, habiendo ingresando por Concurso Público y que le hicieron a firmar el contrato de trabajo bajo modalidad de suplencia hasta el 31 de marzo del 2008, siendo el caso, que antes de su vencimiento, la demandada dispuso su contratación en la plaza vacante de enfermera en el CEPRIT de la Red Asistencia, bajo la modalidad de Servicio Específico, por el periodo comprendido entre 15 de enero del 2008 al 29 de febrero del 2008 y el mismo que también fue prorrogado en dos oportunidades, lo cual le otorga derechos sobre una plaza de acuerdo a Ley; sin embargo, la demandada sin respetar el concurso público en la que fue declarada quinta elegible, su plaza nuevamente convocó a concurso público, lo que motivó que solicitara la exclusión de su plaza en el concurso interno, indicando además que se encontraba en estado de gestación, adjuntando los certificado médicos correspondientes y posteriormente solicitó se le otorgue licencia por gestación lo cual fue concedido desde 26 de marzo del 2008 al 23 de julio del 2008 y sus hijas gemelas nacieron el 20 de abril del 2008, no obstante a ello con fecha 25 de abril del 2008 y mediante carta notarial No. 606-GRAAN-ESSALUD2008 del 18-04-2008 le despide en forma ilegal y abusiva del centro de trabajo, lo cual considera un despido nulo; al respecto, la demandada contradice y sostiene que la actora cesó por vencimiento del contrato de trabajo por Servicio Específico y no por causal de embarazo y que este derecho sólo corresponde a los trabajadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado; **CUARTO.-** Que, en este sentido, para fines del presente proceso, no sólo se requiere que el actor acredite su condición de embarazo y que el cese de la relación laboral se produjo dentro de los noventa días

posteriores al parto, como se ha indicado anteriormente invocando el inciso d) del artículo 29 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; sino es necesario que acredite que el móvil del despido fue precisamente su condición de embarazada, cuyo nexo causal debe analizarse en base a las pruebas aportadas por las partes y las pruebas indiciarias con criterio lógico y razonable; **QUINTO**.- Que, en primer lugar, debe analizar y determinar si la actora gozaba de la estabilidad laboral como afirma esta parte o por el contrario estuvo sujeto al contrato de trabajo a plazo fijo por suplencia y posteriormente por contrato de trabajo por servicio específico como alega la demandada invocando el artículo 63 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, que regula esta última modalidad de contratación laboral; **SEXTO**.- Que, al respecto, debe analizarse la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a plazo fijo por suplencia suscrita entre las partes por el periodo comprendido el 07 de noviembre del 2007 al 21 de diciembre del 2007, su prórroga por el 01 de enero del 2008 hasta 31 de marzo de 2008, su resolución por mutuo disenso de fecha 14 de enero del 2008 (fojas 62); el contrato de trabajo sujeto a modalidad servicio específico No. 003-GRAAN-ESSALUD-2008 de fecha 15 de enero del 2008 por el periodo comprendido entre 15 al 29 de febrero del 2008 (fojas 5) y sus prórrogas por el periodo comprendido entre 01 de marzo del 2008 al 31 de marzo del 2008 (fojas 6) y por el periodo comprendido entre 01 de abril del 2008 al 30 de abril del 2008 (fojas 7); **SETIMO**.- Que, en primer lugar, las partes suscribieron contrato de trabajo bajo la modalidad de “Suplencia”, por el periodo comprendido entre 07 de noviembre del 2007 al 21 de diciembre del 2007, su prórroga por el 01 de enero del 2008 hasta 31 de marzo de 2008; sin embargo, las partes con fecha 14 de enero del 2008 por mutuo disenso resolvieron con fecha 14 de enero del 2008 (fojas 62), no existiendo cuestionamiento de las partes con respecto a la vigencia y validez sobre la modalidad de estos contratos, más aun teniendo en consideración que las partes resolvieron antes de su vencimiento; **OCTAVO**.-Que, en relación a los contratos para obra determinada o Servicio Específico, debe tenerse en cuenta, que estos contratos son aquellos celebrados entre el empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. Este tipo de contratos podrán celebrarse

las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación, como señala el artículo 63 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; **NOVENO.**-Que, analizando el presente caso, se tiene que las partes con fecha 15 de enero del 2008 suscribieron el contrato de trabajo sujeto a modalidad Servicio Específico No. 003-GRAAN-ESSALUD-2008 por el periodo comprendido entre 15 de enero del 2008 al 29 de febrero del 2008 y que el mismo fue prorrogado del 01 de marzo hasta 31 de marzo del 2008 y finalmente del 01 de abril del 2008 al 30 de abril del 2008, como se aprecia de fojas cinco a siete, cuya objeto del contrato se señala que la demandada requiere de los recursos humanos con la finalidad de mantener debidamente operativos los servicios que presta la institución, para lo cual contrata con el cargo de Enfermera P-2, bajo la modalidad de servicio específico (Ver cláusula primera); y en la cláusula segunda, se estipula la reserva de la plaza, indicando en los siguientes términos: *“ESSALUD en mérito de la Ley No. 27803 y su modificatoria la Ley 28299 y vigencia de la Resolución Ministerial No. 107-2006TR, el cual se prueban los lineamientos del Proceso de Reubicación, reserva la plaza No. 7001013P, correspondiente al cargo de enfermera de Nivel P-2, para los ex trabajadores despedidos irregularmente inmersos en el Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios, motivo por el cual, sólo se cubrirá de manera temporal, a fin de no afectar los servicios que brinda la institución”*; **DECIMO.**- Que, siendo como se expone y de acuerdo a las cláusulas del contrato de trabajo antes indicada, la demandante estuvo sujeto al contrato de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de Servicio Específico, cuyo objeto era cubrir las necesidades de recursos humanos y cubrir temporalmente la plaza No. 7001013P, correspondiente al cargo de Enfermera de Nivel P-2, plaza reservada para los ex trabajadores despedidos irregularmente beneficiario dentro de los alcances de la Ley 27803 y su Modificatoria la Ley 28299, por lo que sólo se provisionaría de manera temporal; **DECIMO PRIMERO.**- Que, bajo dicho contexto, de acuerdo a los términos del contrato antes referido, la plaza No. 7001013P, correspondiente al cargo de Enfermera Nivel P-2, plaza para el cual fue contratada la demandante estuvo reservada para los beneficiarios de la Ley 27803, Ley de Cese Colectivos; sin embargo, en el

presente caso, dicha plaza fue convocada a concurso interno mediante Resolución de Gerencia General No. 423 –GG-ESSALUD-2005 cuya copia corre a fojas 14/15Vta. y la carta circular No. 12 -GCRH-OGA-ESSALUD-2008 de fecha 29 de enero del 2008 corriente a fojas 17/20; lo cual desnaturaliza el objeto del contrato y la reserva estipulada para los trabajadores beneficiarios de los alcances de la Ley 27803, pues la plaza que venía ocupando la actora sólo podía ser cubierta cuando se reincorpore el trabajador despedido irregularmente; de manera que no podía cubrirse por concurso interno de selección de personal como ha ocurrido en el caso de autos; más aún si se tiene en cuenta, que la demandante había sido declarada 5ta. Elegible en el Concurso efectuado por la Red Asistencial realizado en el mes de octubre del 2007, lo que permitió su contratación como indica en la Carta No. 050-DRH-OADM-GRAAN-ESSALUD-2008 de fojas once; por cuyas razones, el contrato de trabajo sujeto a modalidad específico de fecha 15 de enero del 2008 y sus prórrogas de fojas 6 y 7, queda demostrada la simulación, en cuanto al objeto del contrato y la reserva de la plaza para los trabajadores beneficiario de la Ley 27803, razones por las estando a lo previsto por el artículo 77, inciso d) del Decreto Supremo No. 003-97-TR, es de concluir la desnaturalización del contrato de trabajo por servicio específico, por consiguiente se reputa como un contrato de trabajo a plazo indeterminado dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, al haberse ingresado la actora dentro de la vigencia de la Ley 27056; **DECIMO SEGUNDO.**-Que, en este sentido habiéndose establecido la prestación de servicios por plazo indeterminado, la demandante sólo podía ser despedida por causa justa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador y debidamente comprobada conforme el artículo 22 y siguientes del Decreto Supremo No. 003-97-TR; **DECIMO TERCERO.**- Que, la demandada alega que la demandante no comunicó su estado de gravidez para estar comprendido dentro de los beneficiarios del despido nulo; sin embargo, ello no resulta ser cierta, por cuanto, en la carta de fecha 14 de febrero del 2008 obrante a fojas 21 mediante la cual la demandante solicita la exclusión de plaza convocada a concurso en el numeral 5, indica: “(...) *actualmente me encuentro en estado*

de gestación, conforme acredito con los documentos que adjuntan (...); Asimismo, en el documento denominado, Consultas a EsSalud de fojas 23, la demandada precisa que la actora tiene derecho a maternidad a partir del 28 de diciembre del 2007 y con fecha 26 de marzo del 2008 se le concedió licencia por 120 días de descanso médico por parto múltiple y el mismo que vencía el 23 de de julio del 2008, como se acredita con el certificado de incapacidad temporal de fojas 26; siendo el caso, que producto de embarazo con fecha 20 de abril del 2008 nacieron sus dos hijas gemelas llamadas ANDREA SOFIA y LUCIANA IVONNE, conforme el certificado de nacimiento vivo y partida de nacimiento de fojas 27 a 31, cuya atención médica incluso recibió en Centro Asistencia III EsSalud Laderas del Norte S/N Chimbote; por todo ello, la demandada no puede alegar el desconocimiento de su situación de embarazada de la demandada; **DECIMO CUARTO.**- Que, siendo como se expone, la demandada al dar por terminada el contrato laboral mediante carta No. T606GRAAN-EsSalud-2008 de fojas 33, mediante la cual notifica a la actora el vencimiento de su contrato de trabajo a partir del 30 de abril del 2008, precisando que a partir del 01 de mayo del 2008 no deberá presentarse a laborar en la institución y atendiendo a que en se establecido la denaturalización del contrato de trabajo a plazo fijo por servicio específico y estando a que la demandada no acredita la existencia de causa justa para despedir, se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, conforme la última parte del inciso e) del artículo 29 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, razones por las cuales debe confirmarse la apelada; **DECIMO QUINTO.**- Que, el despido nulo conlleva el derecho de la demandante a que se reponga en su puesto habitual de trabajo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización especial por despido conforme el artículo 34 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; además, el Juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha de la reposición efectiva, conforme el artículo 40 de la misma norma; por tales consideraciones, **CONFIRMARON** sentencia de fecha treinta y uno de agosto del dos mil diez obrante a fojas 137 a 145 que declara **FUNDADA** la demanda de nulidad del despido de fojas 45 a 53; en consecuencia, ordenaron que la demandada **SEGURO SOCIAL**

DE SALUD -EsSalud- cumpla con reponer a la demandante ***S. I. O. G*** en su puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha de producirse el despido nulo, reconociendo sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reposición efectiva al centro de trabajo y con intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia; ***Juez Superior (P)***
ponente doctor R. R. S.-

S.S.:

C. L.

R. S.

C. P.-

ANEXO 05

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Nulidad de Despido, en el expediente N° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, del Distrito Judicial del Santa; Chimbote 2015.

	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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, del Distrito Judicial del Santa; Chimbote 2015?	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° 2008-01107-0-2501-JR-LA-7, del Distrito Judicial del Santa; Chimbote 2015.
	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>
E S P E C I F I C O S	¿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.
	<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 postura 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.