



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO
INCAUSADO; EXPEDIENTE N° 03856-2013-1601-JR-LA-
03; DISTRITO JUDICIAL DE LA LIBERTAD –TRUJILLO.
2019**

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

AUTOR

HARY HERNANDO MENDOZA PACHECO

ASESORA

Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS

TRUJILLO – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. WALTER RAMOS HERRERA
Presidente

Dr. EDILBERTO CLINIO ESPINOZA CALLÁN
Miembro

Dr. ELITER LEONEL BARRANTES PRADO
Miembro

Abg. DIONEE LOAYZA MUÑOZ ROSAS
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por estar siempre en mi vida, darme bendiciones, sabiduría y protección divina para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mi alma mater ULADECH CATOLICA, por contar con una excelente plana profesional quienes contribuyeron con sus enseñanzas a mi formación Académica.

Hary Hernando Mendoza Pacheco

DEDICATORIA

A mi padre Justo Eudoro, a mi madre Estela Marina que me está observando desde el cielo mi triunfo profesional, a mis hermanas Elizabeth, Janeth, Jenny, Anamelva y Shirley a mis familiares, amigos verdaderos y todos aquellos seres maravillosos que me alentaron, motivaron y apoyaron que para ser un profesional que defienda la justicia en el mundo y hacer que las personas buenas estén seguras y tranquilas ya que sabrán que hay un Abogado que será su Ángel justiciero en el que siempre confiarán.

A mi esposa Elsa Yrene, hijos Harry Martin, Janeth Irene, Raúl y nietos que fueron las bases y pilares de inspiración en mi formación jurídica.

Hary Hernando Mendoza Pacheco

RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-¿LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2019? el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia: mediana, muy alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fue de rango muy alta; respectivamente.

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

ABSTRACT

The present investigation had the following problem: What is the quality of the first and second instance judgments on reinstatement due to uncaused dismissal according to the relevant normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 03856-2013-1601-JR-LA- 03, of the Judicial District of La Libertad - Trujillo, 2019? the objective was: to determine the quality of the judgments under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and transversal design. The unit of analysis was a judicial file, selected by convenience sampling; to collect the data, the techniques of observation and content analysis were used; and as a tool a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and resolute part, pertaining to: the judgment of first instance was of rank: high, very high and high; and of the second instance sentence: medium, very high and high. In conclusion, the quality of the first and second instance sentences was very high; respectively.

Key words: quality, uncaused dismissal, motivation, rank and sentence.

ÍNDICE GENERAL

Título de la Tesis.....	i
Jurado evaluador de tesis y asesora	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
Indice general	vii
Indice de resultados	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	16
2.1. ANTECEDENTES	16
2.1.1. Investigaciones libres.....	16
2.1.2. Investigaciones en línea	18
2.2.1. Procesales	24
2.2.1.1. El proceso laboral ordinario	24
2.2.1.1.1. Concepto.....	24
2.2.1.1.2. Principios aplicables al proceso ordinario laboral.....	25
2.2.1.1.2.1. Principio de inmediación.....	25
2.2.1.1.2.2. Principio de oralidad	25
2.2.1.1.2.3. Principio de concentración	26
2.2.1.1.2.4. El principio de economía procesal.....	26
2.2.1.1.2.5. Principio de primacía de la realidad	27
2.2.1.1.2.6. Principio celeridad	27
2.2.1.1.2.7. Principio veracidad.....	27

2.2.1.1.3. La audiencia.....	28
2.2.1.1.3.1. Concepto.....	28
2.2.1.1.3.2. Clases de audiencia.....	28
2.2.1.1.3.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto.....	29
2.2.1.1.4. Los puntos controvertidos.....	30
2.2.1.1.4.1. Concepto.....	30
2.2.1.1.4.2. Los puntos controvertidos en el caso examinado.....	31
2.2.1.1.5. Los sujetos del proceso.....	31
2.2.1.1.5.1. El Juez.....	31
2.2.1.1.5.2. Las partes.....	33
2.2.1.1.6. La prueba.....	33
2.2.1.1.6.1. Concepto.....	33
2.2.1.1.6.2. El objeto de la prueba.....	34
2.2.1.1.7. La sentencia.....	35
2.2.1.1.7.1. Concepto.....	35
2.2.1.1.7.2. Trámite de Emisión de la Sentencia.....	35
2.2.1.1.7.3. Estructuración de la Sentencia.....	36
2.2.1.1.7.4. Contenido de la sentencia según la NLPT.....	36
2.2.1.1.7.5 Notificación de la Sentencia.....	37
2.2.1.1.8 La motivación en la sentencia.....	37
2.2.1.1.8.1 La motivación de los hechos.....	39
2.2.1.1.8.2 La motivación de los fundamentos de derecho.....	39
2.2.1.1.8.3 El principio de congruencia en la sentencia.....	40
2.2.1.1.9. Medios impugnatorios.....	41
2.2.1.1.9.1. Concepto.....	41
2.2.1.1.9.1. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral.....	41

2.2.1.1.9.1.2. El recurso de apelación.....	41
2.2.1.1.9.1.3. El recurso de casación	43
2.2.1.1.9.1.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio	46
2.2.2. Sustantivas	46
2.2.2.1. Asunto judicializado.....	46
2.2.2.2. Contenidos preliminares.....	46
2.2.2.2.1. Derecho de trabajo	46
2.2.2.2.1.1. Concepto	46
2.2.2.2.2. Relación Laboral.....	47
2.2.2.2.3. Elementos de la relación laboral.....	47
2.2.2.2.4. Contrato de trabajo.....	48
2.2.2.2.5. Extinción del contrato de trabajo	49
2.2.2.2.5.1 El Despido	49
2.2.2.2.5.2. Clases de despido	50
2.2.2.2.5.3. Reposición como pretensión.....	52
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	53
III. HIPÓTESIS	54
IV. METODOLOGÍA.....	55
4.1. Tipo y nivel de la investigación	55
4.3. Unidad de análisis.....	58
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	60
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	61
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos.....	62
4.7. Matriz de consistencia lógica	64
4.8. Principios éticos.....	66
V. RESULTADOS	67

5.1. Resultados de la sentencia.....	67
5.2. Análisis de los resultados	128
VI. CONCLUSIONES	130
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	133
Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias.....	140
Anexo 2: Definición y operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia	173
Anexo 3: <i>Instrumento de recolección de datos</i>	182
Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable	191
Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio	202

INDICE DE RESULTADOS

	Pág.
<i>Resultados parciales de la sentencia de primera Instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	67
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	70
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	86
<i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	89
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	96
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	122
<i>Resultados consolidados se las sentencias en estudio</i>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	124
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	126

I. INTRODUCCIÓN

La investigación que se reporta en este trabajo comprende el estudio sobre un proceso judicial laboral donde la pretensión fue la reposición por despido incausado, se trata de un estudio derivado de una línea de investigación impulsada por la Universidad en el cual se hizo el estudio, que aborda temas vinculados al manejo de la actividad judicial.

De otro lado no es nuevo admitir que la administración de justicia como actividad que cumple el Estado repercute en el ámbito de la realidad, lo que se afirma en base a los siguientes hallazgos:

En España, según la Organización Internacional del Trabajo (2011), menciona que la mayoría de la población percibe que los procesos judiciales laborales en general tardan demasiado, es por ello que ante la lentitud del aparato jurisdiccional prefieren recurrir a otras vías para la solución de sus conflictos, es por ello que ante esta problemática y considerando el estudio realizado por Tobaría y García (2005) citado por OIT (2011) se establece que “que el gran problema es el establecer un canon o un referente a partir del cual se pueda discernir cuándo un asunto judicial está durando más de lo admisible, esto es, generando una duración indebida” (p. 48). En el estudio anteriormente referido se encontró luego de aplicar las respectivas encuestas que pasados los tres meses los usuarios empiezan a manifestar su descontento con la administración judicial, asimismo por encima de los seis meses se configura el referente para considerar que se ha pasado en un plazo excesivo en la resolución de su controversia jurídica.

Con respecto a la estructura del proceso laboral, se encuentra según Malca (2013), que en España en la demanda laboral se tiene que alegar los fundamentos de hechos y no los de derecho ya que estos últimos no se constituyen como requisito, por otro lado, para mejorar la eficacia dentro del proceso laboral “no se exige el acompañamiento de prueba documentada en la demanda, sino que la prueba documental se presentará después en el acto del juicio oral” (p. 52)

En México, según Malca (2013) encontramos reformas para mejorar la administración de justicia en sede laboral, entre ellos que los Tribunales de Trabajo son llamados Juntas de Conciliación de Arbitraje que por mandato constitucional se encuentran conformadas por representantes de los trabajadores, de los patrones y del

gobierno, dicho tribunal tripartito tiene que emitir resoluciones en base a la conciencia, y efectividad procesal, para la contestación de la demanda “se da un plazo de diez días para que el demandado pueda comparecer a la audiencia y contestar en ella” (p. 64)

En mérito a lo descrito, puede mencionarse con las opiniones del autor antes referido, que el procedimiento laboral mexicano no es rápido, donde se evidencia una baja tasa salarial, pero prevalece el principio de estabilidad laboral.

En el Perú, según Velásquez (2017) con la implementación de la Ley N° 29497 – Ley Procesal de Trabajo, los legisladores se centraron en modificar el proceso, pero obviaron la forma de cómo hacer más eficiente la labor administrativa en los Juzgados, olvidando que la implementación de este nuevo marco normativo debería orientarse a la celeridad de los procesos laborales donde en promedio se solucionarían los conflictos laborales en un tiempo aproximado de seis meses con agotamiento de todas las instancias, y en la realidad encontramos procesos que se ventilan por años dentro de la sede jurisdiccional. Asimismo, debe mencionarse que el Poder Judicial nacional no cuenta con información pública actualizada que permita determinar el número de jueces necesarios para atender las demandas de los ciudadanos y lograr la eficiencia dentro del aparato jurisdiccional.

A partir de la implementación de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, el 01 de setiembre de 2010 en el Distrito Judicial de La Libertad se orientó según Peña y Peña (2013) al cumplimiento de “los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad” (p.15). Asimismo, según Saldarriaga (2018) la conciliación tuvo un inicio bastante promisorio ya que cerca del 40 % de los conflictos laborales se solucionaban por este medio, situación que se mantuvo, con el similar grado de éxito, cuando menos hasta el año 2012, pues a partir del año 2013 el número conciliaciones, dentro del proceso ordinario laboral, en todas las cortes en las que ya regía la vigente norma procesal de trabajo se redujo significativamente.

Por estas razones, las sentencias examinadas se constituyen en objeto de estudio, porque representan concretamente el ejercicio de la función jurisdiccional en asuntos concretos y de acuerdo a la línea de investigación que impulsa la Escuela de Derecho de la Universidad en el cual se hizo la investigación (Universidad Católica

Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Católica, 2018) se trata de una línea priorizada, orientada a contribuir en las mejoras que correspondan en la administración de justicia.

En lo comprende al presente trabajo se usó el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, que comprende un proceso judicial sobre despido incausado concluido por sentencia; por lo que basado en los hallazgos antes indicados y los objetivos de la línea de investigación.

El problema de investigación planteado fue:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2019?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de la Libertad – Trujillo, 2019.

Por su parte, los objetivos específicos fueron:

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

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

La realización de la investigación se justifica, porque se realizó el análisis a sentencias contenidas en expedientes que se encuentran la realidad, a datos que fueron contrastados por el juzgador y se pretender determinar si existe calidad en las mismas, entendiendo a este concepto como aquel que busca que se respeten los marcos jurídicos vigentes, se garanticen y promuevan los derechos de las personas o partes involucradas y se busque justicia en base a los hechos expuestos en la demanda.

En este contexto, se determinó en los resultados considerando los principios de motivación de resoluciones judiciales, congruencia procesal y razonabilidad que se han garantizado los derechos de las partes como el de igualdad y debido proceso.

Finalmente, podemos advertir que la calidad de la decisión judicial se centra en los fundamentos o considerandos esgrimidos y narrados por el Juzgador, donde se aprecia la posición y justificación de cada decisión en base a la normatividad, sana crítica y máximas de la experiencia.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Investigaciones libres

Gamonal (2017), en su trabajo de investigación titulado: “El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense”, arribó a las siguientes conclusiones:

Concordando con los autores citados y parafraseando a Charles Fried, los resultados del empleo a voluntad son intolerables. Y Richard Epstein le da la razón con elocuentes palabras, aunque intentaba defender el employment at will: "el despido es poco frecuente dado que la amenaza de despido es efectiva". Un contratante jamás debiera estar sujeto a la coacción permanente de su contraparte y, de ser así, ello nunca debiera estar amparado por el Derecho.

Para el AED tanto el empleador como el trabajador se encuentran en igualdad de condiciones. Por el contrario, casos como Bammert, Bullard y Nelson nos recuerdan la realidad del contrato de trabajo. En esta materia, la noción formalista de libertad puede tener consecuencias devastadoras, como decía Anatole France: "Las leyes, ... prohíben a ricos y pobres dormir bajo los puentes, mendigar en las calles y robar pan de molde".

Hemos visto cómo surge esta doctrina y cuáles serían sus justificaciones. Salvo algunos defensores del AED, los laboristas estadounidenses están en contra de una tesis que supone una igualdad contractual entre las partes. Y aun, autores que no son laboristas han defendido límites al despido libre, como Roscoe Pound o Cass Sunstein, además de los argumentos visionarios del juez Oliver Wendell Holmes Jr.

Es un hecho que, a diferencia de lo que señala Richard Epstein, para el trabajador es mucho más complicado perder su empleo que para el empleador prescindir de un trabajador. Se trata de una realidad común a cualquier sistema capitalista. Por ello, en todos los países e, incluso, en Estados Unidos hay numerosas leyes que velan por las normas de higiene y seguridad en el trabajo, porque no haya

acoso al empleado y tampoco acoso sexual. ¿Por qué? Porque para el trabajador no es fácil cambiar de trabajo. Necesita su sustento y generalmente su familia depende también de los adultos que trabajan. Y es por esto que a nadie preocupa el acoso sexual inverso: del trabajador al empleador, porque este último detenta el poder en la relación e, incluso, en los sistemas con justa causa, puede despedir al trabajador que intenta un avance sexual no consentido en su contra. Por el contrario, la misma situación respecto del trabajador es un verdadero drama.

Hablar de despido a voluntad o libre alude a la idea de libertad y de poder, en un contrato que se basa en una relación de poder, como el de trabajo. Poder reconocido por el Derecho Laboral, en la facultad de dirección del empleador y en la subordinación del empleado, y que justifica que se trate de un contrato dirigido por el legislador. Y el poder se manifiesta en la incertidumbre de quien está bajo el poder ajeno. Es el empleador quien maneja la incertidumbre del trabajador y el empleo a voluntad es un instrumento privilegiado en este sentido, como nos lo recuerdan los casos Bammert, Bullard y Nelson.

En este contexto no es de extrañar que todos los países con economía de mercado limiten el despido, porque como manifestaba lord Acton el poder sin control es corrupción. La excepción y el caso anómalo es justamente el de Estados Unidos.

Finalizaremos afirmando, entonces, que un sistema de despido libre contraviene frontalmente los principios del Derecho Laboral defendidos por la doctrina latinoamericana, y que desde la perspectiva anglosajona, el empleo a voluntad erosiona de igual forma la idea protectora del Derecho Laboral. Además, las críticas a la justa causa del AED no se sustentan ni en un conocimiento técnico ni en la realidad del contrato de trabajo. Incluso, como hemos visto, desde una perspectiva ética resulta inadmisibles el poder privilegiado del empleador cuando la regla es el despido libre.

Hallo (2017), en su trabajo de investigación titulado: “La citación en el despido ineficaz y el principio de celeridad procesal”, arriba a las siguientes conclusiones:

Como elemento concluyente se establece que dentro de esta investigación se logró plantear una realidad latente en nuestro sistema procesal el cual consiste en

entorpecer inapropiadamente trámites legales que deben ser clarificados y homogéneos en la ley para evitar que de esta forma se trasgreda derechos básicos como el acceso a la justicia

Se logra determinar además que el Estado ecuatoriano a través de su sistema jurídico Constitucional deja de ser un mero registro de Articulados legales y se convierte en un tutelar de derechos, en un instrumento garantista, por consiguiente, sus leyes hegemónicamente de rango inferior deben tener una armonía vinculante con la constitución de la república.

Por último, se llega a la determinación de criterio, que la cura para los males procesales consiste en realizar estructuras legales simples y diáfanas y en el caso de la citación en materia legal en lo referente al despido ineficaz la mejor forma es homogenizar la actividad de la citación con los parámetros del Código Orgánico general de Procesos para que no exista doble grado de procedimientos y generar con eficiencia y eficacia esta llave judicial de la citación en beneficio del Pueblo ecuatoriano.

2.1.2. Investigaciones en línea

El trabajo de Ruiz (2018), en la investigación titulada “*calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00123- 2014-0-03102-JR-CI-01, del Distrito Judicial del Sullana – Sullana, 2018*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad alta y muy alta, respectivamente.

Huanayque (2017), en su trabajo de investigación titulada “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su

aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa”, arribó a las siguientes conclusiones:

Primera. - La limitada forma de protección del artículo 34 del vigente TUO de la LPCL para otorgar tutela restitutoria frente a un despido inconstitucional con vulneración de derechos fundamentales obligó al Tribunal Constitucional, mediante el caso Fetratel, STC 1124-2001-AA-TC, ha inaplicar dicho dispositivo legal, y mediante el caso Llanos, STC 976-2001-AA/TC, reforzar los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a prácticas empresariales abusivas mediante las cuales se extinguían unilateralmente la relación laboral, vaciando de contenido el derecho al trabajo, en su contenido esencial a la causa justa en el despido, y la adecuada protección contra el despido arbitrario.

Segunda. – De acuerdo al Tribunal Constitucional, es procedente la tutela restitutoria con ocasión de un despido arbitrario, cuando se produce con vulneración con derechos fundamentales, como consecuencia de un acto írrito y viciado de inconstitucionalidad como es en el caso del despido arbitrario que es incausado, fraudulento o nulo; además, conforme a la STC 0206-2005-AA/TC, dicha protección también puede ser otorgada por los jueces laborales. Sin embargo, no essino con la vigencia de la Ley 29497, y los Plenos Jurisdiccionales Supremos I y II, que la judicatura ordinaria reconoce uniformemente dicha potestad, aunque limitada solo al despido incausado y fraudulento.

Tercera. - La justicia laboral ordinaria, debido a la subsistencia del marco dual de protección legal y constitucional, durante casi quince años, no mantienen un tratamiento uniforme sobre la aplicación del despido fraudulento, desde los supuestos en los cuales se aplica, la observancia o no de las características que se han desarrollado para este despido inconstitucional, o la forma en cómo se delimita la pretensión de reposición del despido fraudulento dentro del escenario jurisprudencial que el Tribunal Constitucional, y en menor medida la Corte Suprema, han desarrollado al respecto.

Cuarta.- Se ha podido observar que algunos criterios de aplicación del despido fraudulento por parte de los juzgados laborales de la CSJA determinan como pretensión distinta a la reposición la nulidad, la invalidez o la inaplicación de la carta de despido, sin tomar en cuenta que los mismos constituyen categorías jurídicas

utilizadas indistintamente por el Tribunal Constitucional para declarar ineficaz el despido fraudulento como también la Corte Suprema ha precisado para sustentar la pretensión de reposición de acuerdo al nuevo marco normativo procesal establecido en el artículo 2.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los principios procesales que en el mismo subyacen.

Quinta. – Los juzgados laborales han considerado los supuestos establecidos en el caso Llanos para aplicar el despido fraudulento cuando se imputa hechos notoriamente inexistentes, “falsos” (rectius, “información falsa”) o imaginarios; ii) se atribuye una falta no prevista legalmente; iii) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; o iv) mediante la “fabricación de pruebas. No obstante, el Tribunal Constitucional, también ha aplicado el despido fraudulento cuando se produce un vicio de tipicidad (causalidad); o se produce la lesión al principio de tipicidad sancionatoria, debido proceso sustantivo, principio de inmediatez, non bis in ídem, y otros supuestos que, no tienen una aplicación uniforme, y que bajo algunos criterios interpretativos de los juzgados y salas laborales, se restringe su aplicación a través de la tutela resarcitoria y solo bajo la categoría de “despido arbitrario”, pese a la comprobación de la lesión de los derechos fundamentales del trabajador como el derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario.

López (2016) en su investigación titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el expediente judicial N° 2039-2009-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura-Piura.2016”, arribó a las siguientes conclusiones

La calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 2039-2009-0-2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio.

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.

Fue emitida por el tercer juzgado laboral de la ciudad de Piura, cuya parte resolutive resolvió: declarar fundada la demanda por despido arbitrario, ordenando por lo mismo a la entidad demanda el pago de doce mil seiscientos treinta y cuatro con 92/100 nuevos soles. (Exp: N°2039-2009-0- 2001- JR-LA-02).

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.

Fue emitida por la sala especializada laboral de Piura, cuya parte resolutive resolvió confirmar la sentencia de primera instancia en la que se ordenó el pago de doce mil seiscientos treinta y cuatro con 92/100 nuevos soles. (Exp: N° N°2039-2009-0- 2001- LA-02)

Lavi (2016) en su investigación titulada “El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral”, arribó a las siguientes conclusiones:

Al declarar el despido nulo, incausado o fradulento el cese encuentra afecto de nulidad por lo que el mismo debe entenderse como inexistente razón por la cual el pago de las remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que duró el despido tiene naturaleza restitutoria, por lo que debe ordenarse su pago una vez sea declarada la ilegalidad del despido.

La reposición no genera una nueva relación de trabajo, cuando se declaró que el despido impugnado vulnera derechos fundamentales debe considerarse aquel periodo de cese como laborado y, consecuentemente, se debe ordenar el pago de aquellos conceptos que se suprimió ilegalmente, es decir, la remuneración.

La remuneración debe ser considerada como aquel concepto que el trabajador percibe por la puesta a disposición de sus servicios. Una vez declarada la ilegalidad del despido se pone en evidencia que fue el empleador quien impidió al trabajador prestar sus servicios por lo que a manera de sanción no solo debe ordenarse la reposición del trabajador, sino también debe ordenarse el pago de todos los beneficios que éste dejó de percibir durante el tiempo que duró el despido. En consecuencia, el fundamento del pago de las remuneraciones no debe ser el trabajo efectivo, sino por el contrario la puesta a disposición de la fuerza de trabajo.

Garavito (2016). Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016, arribó a las siguientes conclusiones:

Cumplida la Investigación sobre La Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la Perspectiva de los Operadores Jurídicos, se llega a las siguientes conclusiones:

1. La indemnización es una figura jurídica que se da como una forma de resarcimiento por el daño que se le causa al trabajador ante un despido arbitrario, este es considerado una sanción adecuada para el empleador, pero no se considera el total de los años laborados, solamente se aplica lo que determina el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estableciendo que todos los trabajadores que sean despidos arbitrariamente tendrán derecho a un sueldo y medio por año de servicio con un tope de doce remuneraciones, correspondiente a ocho años; pero que sucede con un trabajador que tiene veinte años, no va a poder tener la totalidad de remuneraciones ya que existe este tope máximo. Entonces se concluye que se viene aplicando de manera desproporcionalidad la indemnización para los trabajadores que tienen más de 8 años de servicios, y que lamentablemente, el juez no podría otorgar más allá de lo que determina la ley.

En la indemnización por despido arbitrario se aplica el principio de razonabilidad, ya que la sanción impuesta al empleador se da de acuerdo al hecho causado, pues está relacionado con el actuar del empresario hacia el trabajador, dado que este debe ser razonable y proceder conforme a la razón.

Nuestra Legislación Laboral, aplica el principio de igualdad para todos los trabajadores, en el caso de la indemnización por despido arbitrario para aquellos empleados que tienen más de 8 años de servicios, se les está dando un trato desigual, ya que no les corresponde recibir más que el tope máximo establecido por ley. Pero no se está dando un trato diferenciado pues el procedimiento que se sigue es igual, donde el Juez tiene que actuar conforme lo indica la ley, de lo contrario tendría que estar debidamente motivada su decisión.

Se viene ocasionando un daño moral al trabajador, siendo que se da una lesión sentimental, afectiva y emocional, pues el cese intempestivo puede ocasionar sufrimiento, angustia, que se refleja en el decaimiento de su persona y es de difícil probanza y cuantificación, también se le ocasiona un perjuicio económico, ya que la remuneración que recibía se ve recortada, afectando así el proyecto de vida, que toda persona tiene; cuando es despedido de forma intempestiva, este proyecto se ve truncado, que puede ser a corto o largo plazo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Procesales

Luego de muchos años de debate acerca de la reforma del actual proceso laboral peruano, el 15 de enero de 2010 se publicó la Ley N° 29497, que se empezó a conocer como la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), norma que contribuye de forma directa con la orientación de un sistema accesible a todos los ciudadanos en término de igualdad, donde se emitan decisiones justas con observancia del debido proceso y los demás principios que vela nuestro ordenamiento jurídico nacional (Castillo, Demartini, Flores, Feria, Angulo y Pineda, 2015).

2.2.1.1. El proceso laboral ordinario

Dentro de los fundamentos que garantizan el derecho procesal laboral, encontramos el reconocimiento por parte del marco normativo de la desigualdad existente entre las partes desde el nacimiento de la relación laboral. Desde esta concepción, la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, utilizando el principio fundamental del trabajo obliga a que los Juzgadores garanticen la igualdad dentro del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando la normatividad en favor del proceso, todo ello en mérito al derecho de debido proceso, tutela jurisdiccional efectiva y principio de razonabilidad.

En el proceso laboral ordinario, según Castillo y otros (2015) menciona que se ventilarán procesos destinados a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas en ocasión de la prestación personal de servicio de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios.

2.2.1.1.1. Concepto

Según Malca (2013), el proceso laboral es un conjunto de actos procesales, con relevancia jurídica dirigidos a resolver un conflicto de intereses entre las partes que son amparadas por el derecho de trabajo.

2.2.1.1.2. Principios aplicables al proceso ordinario laboral

Según Arévalo (2007), menciona que el proceso de trabajo, como todo proceso, tiene principios procesales los cuales se encuentran contenidos en la normatividad vigente, asimismo, debe mencionarse que este artículo cuenta con la naturaleza *numerus apertus*, pues existe la posibilidad de aplicar otros principios procesales de forma supletoria admitidos por el Código Procesal Civil, siempre y cuando no se encuentre incompatible con la naturaleza del proceso laboral

2.2.1.1.2.1. Principio de inmediación

Según Castillo y otros (2015), por medio de este principio se busca que tanto alegaciones como pruebas, sean practicadas y valoradas en presencia del Juez. Su importancia radica en que el juez que resolverá el conflicto se ha encontrado en todo momento en contacto con las partes y con los medios de prueba, escuchando y valorando las declaraciones de las partes de forma directa sin intermediarios, haciendo que el Juez realice una mejor evaluación de los hechos en base a las actitudes de las partes en las audiencias respectivas.

Según Arévalo (2007) este principio busca que el Juez participe de forma directa en las diligencias del proceso, sin admitir que puede delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad.

Este principio establece, que el órgano juzgador que conozca el proceso laboral debe estar desde el inicio hasta el final, a fin de que al momento de emitir la sentencia tenga pleno conocimiento como se ha desarrollado el proceso, esto le permitirá motivar la decisión.

2.2.1.1.2.2. Principio de oralidad

Siguiendo con Castillo y otros (2015) citando a Capeletti (1972) menciona que el principio de oralidad tiene un doble significado, por un lado, “se busca que sea un proceso rápido, eficiente y concentrado, y por otro, se centra en una metodología concreta, empírico – deductiva en la búsqueda de los hechos y de la valoración de las pruebas” (p. 597).

Se debe comprender que mediante este principio se valora de forma más significativa la palabra sobre el medio escrito, permitiendo la facilidad al momento de la tramitación de las actuaciones procesales, así como la relación entre las partes, mejorando en gran medida los tiempos en la resolución de conflictos.

Este principio permite realice la comunicación entre el juez y las partes utilizando como medio de comunicación la palabra prefiriéndola de manera oralmente, es decir las partes sustentan sus pretensiones en su oportunidad de manera oral amparándose en los hechos y el derecho invocado.

2.2.1.1.2.3. Principio de concentración

Castillo y otros (2013) mencionan que es aquel precepto jurídico que consiste en reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias, y citando a Ruprecht (1980) menciona que: “(...) la actividad judicial y la de las de las partes deben estar unidas para obtener una justa decisión judicial. Por tanto, los actos procesales deben desarrollarse sin solución de continuidad, evitando que las cuestiones incidentales entorpezcan el fondo del asunto” (p. 598), y, por tanto, este principio posibilita y promueve la celeridad procesal.

Asimismo, Arévalo (2007) menciona que este principio persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efectos que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto que se somete a su decisión.

2.2.1.1.2.4. El principio de economía procesal

Para comprender de una forma extensa este principio debe tenerse en cuenta que no solo se refiere a la disminución de gasto, sino también al ahorro del tiempo y el esfuerzo del aparato jurisdiccional.

Según Castillo y otros (2015), por un lado, la economía implica generar en los ciudadanos la conciencia que los costos de un proceso no sean impedimento para acceder a la justicia, con respecto al tiempo se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, por lo tanto se busca que se eliminen las etapas o trámites redundantes o excesivos para lograr reducir la carga procesal del órgano jurisdiccional.

2.2.1.1.2.5. Principio de primacía de la realidad

Según Malca (2013) analizando a este principio menciona que:

El operador jurisdiccional debe perseguir la verdad verdadera, y el principio de primacía de la realidad actúa como un hilo conductor para ello, pero no es en sí la verdad, lo que se puede confundir con el principio de veracidad, sino mediante este principio se opera para llegar a esta (p. 128)

Por lo tanto, este principio se encarga de destruir la simulación de cualquier contrato bajo modalidad que se encuentre encubriendo a un contrato a plazo indeterminado.

En este contexto, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0015-2008-PA/TC, ratifica la existencia del principio de primacía de la realidad como un principio inherente al proceso laboral, coadyuvando al carácter tuitivo del derecho laboral, asimismo frente a un conflicto entre la realidad y lo que se establece en documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos.

2.2.1.1.2.6. Principio celeridad

Con este principio se busca que el proceso sea más ágil y rápido, sin dejar de lado la eficiencia, con plazos reducidos, perentorios e improrrogables, y que se restituya en menor tiempo el bien jurídico tutelado y protegido por el Estado.

Asimismo, Castillo y otros (2015) menciona que este principio se encuentra representado por “la improrrogabilidad de los lapsos, garantizando así una justicia expedita, sin dilaciones indebidas, (...) con este principio se acelera la sustanciación del procedimiento sin que ello menoscabe el derecho a la defensa y el debido proceso” (p. 598)

2.2.1.1.2.7. Principio veracidad

Según Malca (2013), de acuerdo a este principio el juez solo puede tener en cuenta las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, recalando que éstas tienen la finalidad de obtener el convencimiento o certeza subjetiva del juez

precisando que el operador jurisdiccional no busca la verdad material, sino la verdad formal, o sea la que nace del proceso.

2.2.1.1.3. La audiencia

2.2.1.1.3.1. Concepto

Es una forma de autocomposición dirigida que puede realizarse dentro o fuera del proceso judicial, interviniendo en ella un tercero que no decide, pero sí dirige, orienta, coadyuva a que las partes alcancen la solución o composición justa a su conflicto de intereses (Ávalos, 2015).

Las audiencias en el proceso laboral son los mecanismos, mediante el cual las partes exponen sus pretensiones de hechos y derechos y son oídos por el juzgador.

2.2.1.1.3.2. Clases de audiencia

i) Audiencia de conciliación:

Antes de mencionar el procedimiento de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, es necesario entender según Malca (2013) que la conciliación es una institución jurídica que en virtud de la cual se persigue un interés público, mediante la solución negociada de un conflicto jurídico entre las partes, con la intervención de un funcionario estatal, perteneciente a la rama judicial o a la administración, y excepcionalmente de particulares.

Siendo así en el artículo 43° de la Ley N° 29497, se establece que primero, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. En el caso, que el demandante es ausente sobre dicha audiencia, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa. En el caso que ambos sujetos procesales no asisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Segundo, el administrador de justicia (Juez) invita a las partes a conciliar sus posiciones con el objetivo de solucionar el conflicto, si se llega a un común acuerdo, prosigue la conciliación, por ende, el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las

prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

ii) Audiencia de juzgamiento:

Según el artículo 44° de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes no asisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Según Malca (2013), la audiencia de juzgamiento en el proceso laboral ordinario se realiza de manera independiente a la audiencia de conciliación y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; siendo en esta audiencia donde debe realizarse la aplicación del principio de oralidad, evidenciando además la presencia del principio de concentración procesal.

2.2.1.1.3.3. Audiencias aplicadas en el caso concreto

En el proceso del se tomó las sentencias examinadas, las audiencias que se llevaron a cabo fueron:

- La audiencia de conciliación, que se llevó a cabo el 20 de mayo de 2014, donde se frustró por la incomparecencia de la parte demandante y en el mismo acto se citó a la audiencia de juzgamiento para el 10 de octubre de 2014, que posterior en la Resolución número cinco, se reprogramó para el 6 de setiembre del 2014.

- La audiencia de juzgamiento se llevó a cabo el 06 de setiembre de 2014 en la cual se observó que se llevaron a cabo los siguientes actos, la acreditación de las partes, la etapa de confrontación de posiciones, la admisión de los medios probatorios, cuestiones probatorias, actuación de los medios probatorio admitidos y alegatos finales o de clausura.
- En segunda instancia, con fecha 07 de agosto de 2015, se llevó a cabo la audiencia pública de vista de la causa, donde luego de la acreditación de las partes, y los alegatos de los abogados, se falló de forma diferida y se citó a las partes para el 14 de agosto de 2015 para la notificación de la sentencia. (Expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03).

2.2.1.1.4. Los puntos controvertidos

2.2.1.1.4.1. Concepto

Los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados en la demanda. Más específicamente para Malca (2013) son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra

Asimismo, la Corte Superior de Justicia de Junín define a los puntos controvertidos como “(...) Es un acto procesal relevante y trascendente ya que están constituidos por aquellos hechos afirmados por cada una de las partes como fundamentos de sus petitorios y que no son admitidos por la otra parte, lo que va a permitir al Juez, además de delimitar los extremos de la controversia, actuar en su oportunidad los medios probatorios relativos a tales extremos, destinando la actividad procesal solo respecto de aquellos; en consecuencia, se puede determinar que los puntos controvertidos son los hechos en el que las partes no están de acuerdo como consecuencia del ejercicio del derecho de contradicción.” (Casación N°4956, 2013)

Los puntos controvertidos son los que se originan de los hechos materia de Litis, y guardan coherencia lógica con el petitorio de la demanda.

2.2.1.1.4.2. Los puntos controvertidos en el caso examinado

Los puntos controvertidos determinados fueron:

Determinar si procede la reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses legales, costas y costos del proceso.

2.2.1.1.5. Los sujetos del proceso

Los sujetos procesales, según Ortiz (2010) son aquellos que “en el proceso jurisdiccional tienen aptitud para realizar actos procesales cualquiera que sea la posición que ocupen en éste. La doctrina diferencia entre quienes tienen la calidad de parte, terceros e intervinientes. El concepto de sujeto procesal es omnicompreensivo de todos ellos” (p. 52).

2.2.1.1.5.1. El Juez

Según Ortiz (2010), el juez, que es el que se encarga de tomar la decisión judicial reclamada. Sin embargo, sólo los que son juzgados o sujetos del juicio son los verdaderos sujetos litigiosos, con lo que la parte en sentido procesal puede entenderse como aquella que en el proceso reclama tutela judicial o actuación de la ley en su propio interés y nunca en el interés de otro, siendo irrelevante que tenga o no el derecho material o sustancial invocado al momento de lanzar la pretensión, o que en el proceso se actúe para ayudar a otro a la obtención de su pretensión, o simplemente que proteja sus derechos reclamando por otro para sí.

Según el artículo 34° de la Ley N° 29277 – Ley de la Carrera Judicial, establece que

Son deberes de los jueces:

1. Impartir justicia con independencia, prontitud, imparcialidad, razonabilidad y respeto al debido proceso;
2. no dejar de impartir justicia por vacío o deficiencia de la ley;
3. mantener un alto nivel profesional y preocupación por su permanente capacitación y actualización;
4. someterse a la evaluación del desempeño;

5. observar estrictamente el horario de trabajo establecido, así como el fijado para las sesiones de audiencias, informes orales y otras diligencias. El incumplimiento injustificado constituye conducta funcional;
6. observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal;
7. respetar estrictamente y exigir a los auxiliares el cumplimiento del horario de trabajo para la atención del despacho, informes orales y otras diligencias;
8. atender diligentemente el juzgado o sala a su cargo;
9. guardar la reserva debida en aquellos casos que, por su naturaleza o en virtud de leyes o reglamentos, así lo requieran;
10. denegar pedidos maliciosos;
11. sancionar a las partes cuando practiquen maniobras dilatorias;
12. denunciar los casos de ejercicio ilegal de la abogacía, conductas que contravengan la ética profesional y otros comportamientos delictivos de los que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones;
13. dedicarse exclusivamente a la función jurisdiccional. No obstante, pueden ejercer la docencia universitaria en materia jurídica, a tiempo parcial, hasta por ocho (8) horas semanales de dictado de clases y en horas distintas de las que corresponden al despacho judicial. Igualmente, con las mismas limitaciones, pueden realizar labores de investigación e intervenir, a título personal, en congresos y conferencias;
14. presentar una declaración jurada de bienes y rentas al inicio del cargo, anualmente, al dejar el cargo y cada vez que sus bienes y/o rentas varíen en más de un veinte por ciento (20%);
15. residir en el distrito judicial donde ejerce el cargo;
16. seguir los cursos de capacitación programados por la Academia de la Magistratura y los cursos considerados obligatorios como consecuencia del resultado de la evaluación parcial;
17. guardar en todo momento conducta intachable; y
18. cumplir con las demás obligaciones señaladas por ley.

2.2.1.1.5.2. Las partes

Según Ortiz (2010) parte es quien pide en nombre propio o de otro la actuación de la voluntad de la ley frente a otro en el proceso, por lo que adquiere la calidad de actor (pretende) o de opositor (resistente); sin embargo, igualmente el tercero es definido al unísono por la doctrina como aquél que con posterioridad al establecimiento de la relación jurídica procesal llega al proceso entre otros, adquiriendo en algunos eventos la calidad de parte y en otros la de mero interviniente; pero al definir al interviniente se dice que es aquél que por voluntad propia o forzada llega al proceso con capacidad para realizar actos procesales de parte.

2.2.1.1.5.2.1. Demandante

Según Ortiz (2010), el demandante es la persona natural o jurídica que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho.

2.2.1.1.5.2. Demandado

Siguiendo a Ortiz (2010), es la persona contra quien se presenta la demanda, igualmente natural o jurídica.

2.2.1.1.6. La prueba

2.2.1.1.6.1. Concepto

Según Orrego (s/f), la palabra prueba tiene tres acepciones en el campo del Derecho:

- a) Alude a la demostración de la verdad de un hecho, de su existencia o inexistencia. Es el establecimiento, por los medios legales, de la exactitud de un hecho que sirve de fundamento a un derecho que se reclama.
- b) Se refiere a los medios de prueba, o sea, los medios de convicción, considerados en si mismos.
- c) Se habla de la prueba para referirse al hecho mismo de su producción, a la circunstancia de hacerla valer ante los tribunales. En este sentido, por ejemplo, se dice que la prueba incumbe al actor o al demandado.

La materia relativa a la prueba cae principalmente dentro del campo del Derecho Procesal, porque por regla general, es ante los tribunales, con motivo de un litigio, cuando los interesados intentan probar sus pretensiones. Por ello, el Código de Procedimiento Civil consagra numerosas normas relativas a la manera como se rinde la prueba en juicio.

Pero la prueba también es una materia propia del Derecho Civil:

a) En primer lugar, hay situaciones que deben probarse fuera de todo juicio. Así, por ejemplo, para contraer matrimonio, debe acreditarse la edad mínima exigida por la ley.

b) La prueba presenta una parte sustantiva que abarca:

- La determinación de los medios de prueba;
- Su admisibilidad;
- El valor probatorio de los diversos medios de prueba.

2.2.1.1.6.2. El objeto de la prueba

Según Malca (2013) la prueba que aportarán a las partes legitimadas en el proceso, necesariamente debe utilizar las que sean pertinentes, útiles, conducentes y necesarias para probar los hechos que afirman en el modo y forma como mencionaron en sus alegatos de apertura, lo que conlleva a establecer que si se afirma un hecho y no se prueba, es porque el medio de prueba utilizado no ha sido suficientemente trabajado o confiable para convertirse en prueba, y por lo tanto no ha cumplido su finalidad.

Entonces, debemos comprender que la prueba es un acto que las partes deben actuar, y tiene como destinatario el juez, quien recibe y valora al momento de sentenciar.

La prueba en materia laboral permite establecer la existencia de la verdad o falsedad de los hechos expuestos por las partes, permite probar lo peticionado o contradecir lo alegado en el escrito que da inicio al proceso.

2.2.1.1.7. La sentencia

Según Castillo y otros (2015) 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.

En el artículo 31° de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, se menciona que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que se 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.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe de 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 y modo de liquidación debe ser de pronunciamiento en la sentencia.

2.2.1.1.7.1. Concepto

La sentencia es el acto jurisdiccional de decisión por excelencia, en la cual se expresa de la manera más característica de la esencia de decir el derecho de tal manera, la sentencia se convierte en acto de autoridad dictado por quien está investido de jurisdicción o del poder del Estado de administrar justicia (González, 2014)

Es un acto procesal mediante el cual el juez emite su fallo respecto a los hechos materia de controversia, que pone fin al proceso si no es recurrida y de ser cuestionada pone fin a la instancia.

2.2.1.1.7.2. Trámite de Emisión de la Sentencia

Concluidos los alegatos, el Juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo

de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

Si bien con la sola emisión del fallo [fundada, fundada en parte, infundada, improcedente] se cumple lo dispuesto en la norma procesal, corresponde a los Jueces dictar un fallo acompañado de los siguientes puntos mínimos:

- Indicación de las pretensiones demandadas
- Señalamiento de los hechos que necesitaron prueba
- Precisión de los hechos que quedaron probados (en forma genérica)
- Decisión sobre cada pretensión demandada (Rodríguez, 2018).

2.2.1.1.7.3. Estructuración de la Sentencia

Respecto a la emisión de la sentencia el Juez lo que hace es entrar a la fase final de su proceso.

El Juez debe planificar la estructuración de la sentencia, la que debe comprender:

- Respuesta a cada uno los extremos de la controversia.
- Identificación de la Normatividad y Jurisprudencia relevante a ser aplicada.
- Selección de las pruebas por el orden de relevancia en la formación de convicción sobre los hechos (Rodríguez, 2018).

2.2.1.1.7.4. Contenido de la sentencia según la NLPT

Conforme al artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo la sentencia debe contener lo siguiente:

- Los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La norma invocada precisa que la existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.
- Pronunciamiento 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 es decir, que se deja perfectamente establecida la facultad del Juez de sentenciar ultra petita.
- El pago de los intereses legales, las costas y costos procesales. Su cuantía o modo de liquidación.

2.2.1.1.7.5 Notificación de la Sentencia

Conforme al artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la sentencia debe ser notificada a las partes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de concluida la audiencia de juzgamiento, audiencia en la cual se señala día y hora para que las partes comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.1.1.8 La motivación en la sentencia

Debemos entender que el término 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.

Según Canessa (s/f), 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.

Según Ledesma (2017), 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.

2.2.1.1.8.1 La motivación de los hechos

En el campo de la fundamentación de los hechos, para Taruffo (2013), 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.

2.2.1.1.8.2 La motivación de los fundamentos de derecho

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

No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión.

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

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso (Ledesma, 2017)

Los 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.

2.2.1.1.8.3 El principio de congruencia en la sentencia

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 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.

2.2.1.1.9. Medios impugnatorios

2.2.1.1.9.1. Concepto

Según Castillo y otros (2015) citando a Monroy (2004), menciona que los medios impugnatorios son los instrumentos “(...) que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez, él mismo u otro de jerarquía superior, realice un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule o revoque éste, total o parcialmente” (p. 620)

Siguiendo al autor antes mencionado podemos decir que los medios impugnatorios se fundamentan en que, el juzgar, es un acto humano y por tanto pasible de cualquier tipo de error, por lo que resulta necesario la posibilidad de revisión por otro juzgador, el cual podrá confirmar o revocar el acto.

2.2.1.1.9.1. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

En la nueva ley procesal del trabajo que regula dos tipos de medios impugnatorios se tiene los siguientes:

2.2.1.1.9.1.2. El recurso de apelación

Según el artículo 364° del Código Procesal Civil, se entiende que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o recoda, total o parcialmente.

De igual forma, en el artículo 366° del mismo cuerpo normativo, menciona que el que interpone apelación debe fundamentarlo indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentado su pretensión impugnatoria.

En este contexto, se puede mencionar que cabe interponer el recurso de apelación, según el artículo 365° del Código Procesal Civil:

1. Contra las sentencias, excepto las impugnables con recursos de casación y las excluidas por convenio entre las partes

2. Contra los autos, excepto lo que se expida en la tramitación de una articulación y los que el Código Procesal Civil excluya.

Según el artículo 32° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del trabajo, donde establece el plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

Asimismo, el trámite de la apelación en segunda instancia, según el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es el siguiente:

Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.

b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.

c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.

d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho.

2.2.1.1.9.1.3. El recurso de casación

En este contexto, en el artículo 366° del Código Procesal Civil se encuentra que: “el recurso de casación tiene por objeto la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia”.

En la normatividad laboral vigente, en la Ley N° 29497, se menciona en su artículo 34°, que el recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Por su parte, en artículo 35° del mismo cuerpo normativo, tenemos que el recurso de casación se interpone:

1. Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). No procede el recurso contra las resoluciones que ordenan a la instancia inferior emitir un nuevo pronunciamiento.

2. Ante el órgano jurisdiccional que emitió la resolución impugnada. La sala superior debe remitir el expediente a la Sala Suprema, sin más trámite, dentro del plazo de tres (3) días hábiles.

3. Dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.

4. Adjuntando el recibo de la tasa respectiva. Si el recurso no cumple con este requisito, la Sala Suprema concede al impugnante un plazo de tres (3) días hábiles para subsanarlo. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, se rechaza el recurso.

De igual forma, en el artículo 36° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se menciona que son requisitos de procedencia del recurso de casación:

1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.
4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado.

Asimismo, en el mismo cuerpo normativo, en el artículo 37° específicamente, se menciona que el trámite del recurso de casación es el siguientes:

- Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35 y 36 y resuelve declarando inadmisibles, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso.
- Declarado procedente el recurso, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa.
- Las partes pueden solicitar informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija fecha para vista de la causa.

Concluida la exposición oral, la Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo. Excepcionalmente, se resuelve dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala día y hora para que las partes

comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa.

Si no se hubiese solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho.

La interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable.

El importe total reconocido incluye el capital, los intereses del capital a la fecha de interposición del recurso, los costos y costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devenguen hasta dentro de un (1) año de interpuesto el recurso. La liquidación del importe total reconocido es efectuada por un perito contable.

En caso de que el demandante tuviese trabada a su favor una medida cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza. En cualquiera de estos casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

En el artículo 39° de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, se menciona que si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen.

En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a

los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

2.2.1.1.9.1.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio

Conforme al expediente judicial el recurso que utilizó la parte demandada fue la apelación al no estar de acuerdo con la sentencia invocada (Expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03).

Donde los fundamentos se centraron en base a los siguientes errores:

- La sentencia ha sido dictada sin haber calificado el escrito de desistimiento del demandante presentado con anterioridad a la fecha de emisión de sentencia.
- La sentencia indica que no ha caducado el plazo para accionar con respecto al despido arbitrario
- Señalar que los contratos a plazo fijo no cumplen con las formalidades de ley: respecto a la presentación ante la autoridad administrativa de trabajo
- Señalar que los contratos a plazo fijo no cumplen con las formalidades de ley: respecto a la falta de causa objetiva
- Falta de proporcionalidad en fijar los costos procesales

2.2.2. Sustantivas

2.2.2.1. Asunto judicializado

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: reposición por despido incausado (Expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03).

2.2.2.2. Contenidos preliminares

2.2.2.2.1. Derecho de trabajo

2.2.2.2.1.1. Concepto

El artículo 2° inciso 15 de la Constitución Política del Perú de 1993, la libertad de trabajo a la sujeción a la ley, lo que constituye un principio de todo el

Derecho: toda libertad es ejercitada en el marco de las normas existentes y no se podrá reclamar su utilización en el ámbito de lo ilícito. El derecho al trabajo ha sido uno de los temas que con mayor empeño han tomado los instrumentos internacionales referentes a los derechos humanos y esta importancia es proporcional a las carencias que de él existen en el mundo (Castillo y otros, 2015).

Por su parte, Neves (2004), menciona que el derecho del trabajo no protege a toda forma de prestación de servicios, sino a una manera muy particular de brindarla, el tipo de trabajo al cual le otorga su protección es el desempeñado por el ser humano, con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinada.

Esta rama del Derecho, se desenvuelve en el campo individual, siendo su sustrato la relación jurídica existente entre un trabajador y su empleador.

2.2.2.2.2. Relación Laboral

Según Castillo y otros (2015) la relación laboral constituye la pieza maestra sobre la cual se construye no solamente el derecho del trabajo en su perspectiva individual, sino la totalidad del mismo. De ahí, la importancia de determinar en qué supuestos estamos ante ello, para esto es necesaria la presencia de elementos esenciales que permitan identificar la relación laboral, estos son:

2.2.2.2.3. Elementos de la relación laboral

Según la doctrina y normatividad vigente son elementos de la relación laboral: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. Asimismo, en la normatividad se establece que toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado

- **Prestación personal de servicios**

Según el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, establece que los servicios que son considerados dentro de la relación laboral deben ser prestados de forma directa sólo por el trabajador de forma natural

- **Subordinación**

Según el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, entiende como aquella relación jurídica en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, y esta a su vez faculta al empleador a dirigir la actividad del trabajador con su poder de dirección, asimismo, puede fiscalizar y sancionar de acuerdo a las facultades que son conferidas por la normatividad y el reglamento interno de trabajo.

- **Remuneración**

Según el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – D.S. 003-97-TR, se entiende como el integro que percibe el trabajador por sus servicios, en dinero o especies, cualquiera sea la forma o denominación que le dé, siempre que sea de su libre disposición.

2.2.2.2.4. Contrato de trabajo

Según Castillo y otros (2015), el contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo a cambio de una remuneración.

El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derecho y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Por su parte Anacleto (2012), menciona que es un acuerdo por el cual el trabajador se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para el empleador, y este, por su parte, se compromete a pagar una remuneración. En este sentido, el contrato de trabajo es un acto jurídico y desde el punto de vista económico el acto jurídico fundamental sobre el cual reposa gran parte del sistema económico del país.

Las características de un contrato de trabajo son las siguientes: bilateral, consensual, oneroso, sinalagmático, personal, conmutativo, tracto sucesivo, típico y normado.

2.2.2.2.5. Extinción del contrato de trabajo

Con respecto a este punto, Anacleto (2012) citando a Montoya nos dice:

La relación jurídica de trabajo se encuentra como cualquier otra, sometida a un curso vital: se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del trabajador y empresario, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo y, en fin, se extingue (p. 171).

El artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Complejidad Legal, D.S. N° 003-97-TR, establece las mediante las cuales el contrato de trabajo puede ser válidamente extinguido, siendo estas formas según Quispe y Mesinas (2009) las siguientes:

- Por voluntad de las partes, que incluye al despido, el cese colectivo, la renuncia, la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria, el vencimiento del plazo y el mutuo disenso.
- Por causas externas a la relación laboral, entre la que se tiene a la jubilación, el fallecimiento del trabajador o del empleador y la invalidez absoluta permanente.

2.2.2.2.5.1 El Despido

Según Quispe y Mesinas (2009), el despido es entendido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador, en este supuesto, la sola decisión del empleador determina la continuidad del vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción. Teniendo como características que es un acto unilateral, recepticio, constitutivo y extintivo.

Según Quispe y Mesinas (2009), en nuestro ordenamiento jurídico, el despido está regulado por la Ley de Productividad y Competitividad laboral, y su reglamento aprobado por el D.S. N° 001-96-TR, los tipos de despido regulados son el arbitrario, el nulo y el indirecto.

2.2.2.2.5.2. Clases de despido

- **Despido arbitrario**

De manera inicial conviene recordar que el literal g) del artículo 16° del (TU). o de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, consigna entre las causas de extinción del contrato de trabajo, al despido en los casos y formas permitidos por la ley.

- **Despido Nulo**

Según Quispe y Mesinas (2009), la nulidad del despido se refiere a aquel despido que obedece a motivos que nuestro ordenamiento de consiente por lesionar la dignidad de la persona. No se trata de un despido sin causa que la justifique, sino de un despido que tiene una causa, pero no es legítima porque lesiona los derechos fundamentales. Como señala Arce (2006) no estamos frente a un tipo de despido específico en cuanto a su realización fáctica, sino en cuanto a su resultado lesivo. Pues lo que caracteriza, en definitiva, la noción jurídica del despido nulo peruano no es la decisión extintiva unilateral del empleador sin más, sino, por le contrario, el efecto o resultado lesivo que ella provoca. Por ello, cuando el despido se ha producido con la violación de un derecho fundamental, será la eliminación de este resultado, lo que constituye el objeto del proceso de impugnación.

- **Despido indirecto**

Según Quispe y Mesinas (2009), mencionan que este tipo de despido se centra en la hostilidad del empleador, y en todo en mérito a su poder de dirección, es necesario mencionar que resulta difícil encontrar una definición adecuada y clara sobre los alcances del poder de dirección del empleador en el seno de la relación laboral; así en este punto se trata de definir de la siguiente forma, como un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva.

Como se ha descrito, este tipo de despido pone énfasis en los actos de hostilidad por tanto, el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que se consideraría como actos de hostilidad los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

Asimismo, el trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso

- **Despido incausado**

Este tipo de despido se configura cuando no se exprese causa alguna, contemplándose, también, los despidos que tienen un motivo prohibido por la ley, los despidos fraudulentos y todos los que vulneren derechos fundamentales del trabajador.

Vinatea (2004) nos dice al respecto:

"...De hecho, el propio TC ha dejado establecido que cabe la posibilidad de englobar en la categoría de despidos sin causa a todos los despidos que carecen de ésta; a los que tienen un motivo prohibido por la Ley y a todos aquellos que, en general, violan un derecho fundamental" (P. 112).

- **Despido fraudulento**

Neves (2015), menciona que este tipo de despido se produce cuando: "se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad [...]; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad [...] o mediante la «fabricación de pruebas»".

El despido fraudulento se asemeja más al injustificado que al incausado, porque tiene imputación.

Solo que esta se produce en un contexto de malicia, que debe ser probado por el demandante.

2.2.2.2.5.3. Reposición como pretensión

Según Fernández (2017), el artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral tipifica el pago de las remuneraciones devengadas como una medida accesoria a la demanda de nulidad de despido, en este apartado podemos verificar la existencia de tipos de despidos que se encuentran reconocidos por el Tribunal Constitucional, es por ello, que como pretensión accesoria a la reposición se solicita el pago de las remuneraciones devengadas.

Siguiendo, con Fernández (2017), denomina a la reposición como: "es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la

configuración de un despido ilegal” (p. 49), esta decisión se encuentra contenida en jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se debe comprender que esta institución jurídica no solo se agota con la incorporación del suspendido al centro de labores, sino que además se busca el pago de remuneraciones devengadas y dejadas de percibir por el trabajador.

Por su parte, Fernández (2017) citando a Arce conceptualiza a esta figura en dos fases, de la siguiente forma: “comporta dos fases diferenciadas: una primera de carácter instrumental destinada a eliminar los efectos materiales del despido legal y una segunda de carácter continuativo que exige del empleador la continuación leal de la relación laboral reanudada” (p. 49)

Esta institución jurídica no solo busca que se limiten los efectos del despido, sino que busca la continuidad del trabajador y la garantía de su estabilidad laboral, esta institución la encontramos en el artículo 29° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral contenida en el D.S. N° 003-97-TR.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

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).

III. HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado del expediente N° 03856-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo, son de rango muy alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

El perfil cuantitativo, del estudio, se evidencia en el uso intenso de la revisión de la literatura; este facilitó la formulación del problema de investigación; trazar los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados.

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de

comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores de la variable).

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

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

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

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

Además, de lo expuesto, los resultados obtenidos aún son debatibles; porque, las decisiones judiciales implican manejo (aplicación) de elementos complejos (abstractos) por ejemplo: el principio de equidad y la justicia y su materialización dependerá del contexto específico donde fueron aplicados, no se puede generalizar (por lo menos sin dejar constancia expresa de ésta particularidad).

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

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

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos pertenecientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, estos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración cierta y única).

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso ordinario laboral (que exista controversia); con interacción de ambas partes (sin rebeldía); concluido por sentencia (no por mediante formas alternativas de conclusión del proceso); con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia) (para evidenciar la pluralidad de instancias); perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad (jurisdicción territorial del cual se extrajo el expediente, para asegurar la contextualización o descripción de la realidad problemática).

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03; reposición por despido incausado; tramitado en la vía del proceso ordinario laboral; perteneciente al tercer juzgado especializado en lo laboral; situado en la localidad de Trujillo; comprensión del Distrito Judicial de La Libertad, Perú.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores

facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

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

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

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

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial existente en los expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias y en el análisis de los resultados, respectivamente.

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

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

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

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la

sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar la asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones.

Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a la aplicación del instrumento (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito judicial de La Libertad – Trujillo, 2019

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo; 2018?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo. 2018	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo; 2018, son de rango muy alta, respectivamente.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
E S P E C I F I C O	¿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.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta

	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

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

	<p><u>SENTENCIA N° 254-2014-3JETT-NLPT</u></p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS Trujillo, quince de setiembre Del año dos mil catorce.-</p> <p style="text-align: center;">VISTO; El presente expediente:</p> <p><u>I. PETITORIO.</u></p> <p>Mediante escrito de páginas 09-20, A., interpone demanda contra B., solicitando como pretensión principal su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir, mas intereses legales, costas y costos del proceso; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario.</p> <p><u>II. ANTECEDENTES.</u></p> <p>Argumentos del Petitorio.</p> <p>Señala que ingresó a laborar el 16 de marzo del 2012 mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad, con el cargo de ensacador/arrumador en el área de Molino, que cumplía con las labores en forma continua y que le hacían firmar contratos modales, los que quedaban en poder de la empresa; que su labor era permanente, por lo que los contratos se encuentran desnaturalizados y que el 01 de junio del 2013 le impidieron el ingreso a su centro de trabajo, argumentándole que se terminó su contrato; con los demás fundamentos de hecho, de derecho y medios probatorios en que sustenta su demanda.</p> <p>Trámite procesal.</p> <p>Mediante Resolución número Dos, de</p>	<p>las partes: <i>se individualiza al X, al Y y Z, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso</i>). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>											
		<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del X. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del Y y Z. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia</p>											

Postura de las partes	<p>páginas 25-26, se admite a trámite la demanda en la vía del Proceso Ordinario Laboral, confiriéndose traslado a la demandada, señalándose fecha para la audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo conforme a la grabación en audio y video, y acta de página 53, en la cual se promovió la conciliación entre las partes y ante la falta de acuerdo se señalaron las pretensiones materia de juicio, recepcionándose el escrito de contestación de demanda de páginas 44-52. La audiencia de juzgamiento se desarrolló de acuerdo a los términos registrados en audio y video, y acta de páginas 64-65, en la cual la señora Juez reserva el fallo de la sentencia, la misma que se expide en los términos siguientes:</p> <p><u>III. FUNDAMENTOS DEL JUEZ.</u></p>	<p>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. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X							
------------------------------	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03.

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

Cuadro 2: de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>PRIMERO.- PRETENSIONES POSTULADAS: Constituyen pretensión principal su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>SEGUNDO.- EXCEPCION DEDUCIDA: Corresponde, en primer lugar, emitir pronunciamiento respecto a la excepción de prescripción deducida por la demandada, tanto en su escrito postulatorio como durante la audiencia de juzgamiento (minutos 8:20 a 8:50 del audio y video) alegando que han transcurrido mas de treinta días de producido el cese y la interposición de la demanda. Al respecto, la argumentación sostenida por la emplazada para sustentar la excepción de prescripción resulta incorrecta pues, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27321, en su artículo único señala: “Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”, siendo que el referido plazo de treinta días se encuentra referido a los plazos de caducidad, por lo que la excepción deducida deviene en improcedente.</p> <p>TERCERO.- CUESTIONES PROBATORIAS: Seguidamente,</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (<i>Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (<i>Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los</i></p>										

	<p>corresponde emitir pronunciamiento respecto a las tachas por falsedad deducida por el demandante durante la audiencia de juzgamiento (minutos 15:54 a 19:36 del audio y video) contra los documentos presentados de páginas 35-37, la misma debe ser desestimada en razón de que éste no ha demostrado con prueba pertinente que los aludidos documentos adolezcan de falsedad conforme lo establece el artículos 242° del Código Procesal Civil, pues se ofrece como prueba de la referida tacha los mismos documentos cuestionados y no otros distintos que demuestren la falsedad.</p> <p>CUARTO.- HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: En la Audiencia de Juzgamiento (minuto 10:07 a 10:44 del audio y video) se señalaron: la existencia del vínculo laboral entre el actor con la emplazada B., desde el 16 de marzo del 2012 hasta el 31 de mayo del 2013; asimismo, el cargo que venía desempeñando el actor de ensacador/arrumador en el área de molino.</p> <p>QUINTO.- Estando a la pretensión postulada de reposición, <i>prima facie</i>, debe determinarse si los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre las partes se encuentran válidamente celebrados, toda vez que el actor refiere en su teoría del caso que los mismos se encuentran desnaturalizados.</p> <p>SEXTO.- Al respecto, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: “<i>En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna</i>”; precepto del cual se colige el carácter excepcional de los contratos sujetos a modalidad para los cuales se deben observar los requisitos y formas que la Ley prevé, mientras que el contrato a plazo</p>	<p><i>requisitos requeridos para su validez</i>).Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (<i>El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado</i>). Si cumple/</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (<i>Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto</i>).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo</i></p>				X						20
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----

	<p>indefinido puede celebrarse sin mayor formalidad. Entonces, en el ordenamiento Jurídico-Laboral Peruano la contratación modal constituye una excepción a la regla general de la contratación <i>pura</i> o a plazo indefinido, y como tal para que aquella sea válidamente celebrada se exige una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, en todo caso, su desnaturalización. En primer lugar, como requisito de existencia de los contratos sujetos a modalidad, tenemos a la escrituralidad prevista en los artículos 4° y 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe que “<i>Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y <u>las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral</u></i>”; es decir, según este precepto, los contratos modales, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma o expresión escrita, constituyendo, en rigor, una <i>formalidad ad solemnitatem</i> determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación. Otro requisito de forma es el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme lo establece el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, por último, el requisito de fondo está constituido por el principio de la causalidad objetiva, previsto en el artículo 72° del Decreto Supremo en comento, según los cuales, el empleador que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos - como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido.</p> <p>SETIMO.- En efecto, la rigurosa observancia de los mencionados requisitos de validez de la contratación modal constituyen, justamente, una de las notas sintomáticas de su carácter excepcional dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral; en efecto, una de las manifestaciones más comunes del principio de continuidad laboral que ha sido recogido implícitamente por la Constitución del Estado, en su artículo 27° (estabilidad de entrada), así como del</p>	<p><i>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>										
<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (<i>El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>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</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación</i></p>						X					

	<p>principio protector (en sus artículo 22° y 23°) es la preferencia por los contratos de duración indefinida que constituye la regla general en el sistema jurídico laboral, teniendo su expreso reflejo en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta aseveración ha sido validada por el Tribunal Constitucional en numerosos pronunciamientos, entre ellos los recaídos en los Expedientes Nros. 1397-2001-AA/TC, 1874-2002-AA/TC, 10777-2006-PA/TC y 00357-2011-PA/TC, al afirmar que: “(...) Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (...)”; de igual modo ha señalado que: “(...) se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la LPCL).”, sigue señalando que la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien</p>	<p><i>evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>legalmente se han habilitado modalidades de contratación distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad”;</i> en el mismo sentido apunta la Corte Suprema en la Casación N° 1817-2004 Puno, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 31 de Mayo de 2007. Ahora bien, lo referido nos permite conocer las reglas que rigen la contratación laboral en el Perú, las mismas que, en este aspecto, se sustentan los principios antes mencionados, que, a su vez, han servido de sustento para <i>acuñar</i> la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la NLPT, con lo cual se plasma a nivel procesal la marcada tendencia legislativa por los contratos a plazo indefinido; efectivamente, tal es la razón por la cual <u>la contratación laboral a plazo indeterminado se presume dejando espacio para que se pruebe lo contrario, no sucede lo mismo con los contratos sujetos a modalidad (plazo fijo), cuya existencia, validez y virtualidad jurídica debe ser acreditada por la parte que alega ello</u>, a estar por lo previsto por los artículos 23.1, 23.2 y 23.4 literal a) de la NLPT.</p> <p>OCTAVO.- Del estudio de lo actuado, se verifica que el requisito de <u>escrituralidad</u> mencionado en el considerando precedente, ha sido acreditado por la demandada, pues a páginas 38-43 obran los contratos de trabajo por incremento de actividades celebrados entre las partes.</p> <p>NOVENO.- En cuanto al <u>registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo</u>, establecido por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; de autos se verifica que la emplazada no ha cumplido con acreditar dicha formalidad pese a que en la audiencia de juzgamiento (minutos 36:58 a 37:05 del audio y video) ha referido que si ha cumplido con dicha formalidad; justificando dicho hecho en un sello donde figura el año, mes, día y hora; hecho que no acredita de manera fehaciente que dicho sello haya sido realizado por la autoridad administrativa de trabajo; no obstante, no ha aportado prueba alguna para tal fin, lo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cual constituye su carga probatoria conforme lo establece el artículo 23.3 de la NLPT. Asimismo, cabe resaltar que la parte demandada tuvo el tiempo suficiente para solicitar a la Dirección Regional de Trabajo de Trujillo los informes sobre las fechas de registro de los contratos suscritos con el demandado, siendo esto carga de prueba de la demandada; acto que no le corresponde al juzgado solicitarlos; requisito éste que debe ser bien ponderado dentro del escenario jurídico al cual se circunscribe la contratación a plazo fijo. Efectivamente, aun cuando el artículo 81° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que la omisión en el registro de este tipo de contratos ante la autoridad correspondiente trae consigo una sanción de multa; no obstante una correcta y debida lectura de tal precepto legal nos revela que dicha sanción no se produce por la falta de visación administrativa, sino por el retardo en ella, es decir, por inscribirse fuera de los quince (15) días naturales desde que fuera celebrado; este aserto, además, es plenamente concordante con lo reglado por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prescribe que: <u>“Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.”</u> (el subrayado es nuestro).</p> <p>DECIMO.- Así, se aprecia que la multa es una sanción que se produce por el registro tardío de los contratos modales a la entidad respectiva, pero que resulta ser independiente de la finalidad perseguida con tal comunicación: la <i>constatación</i> de la real existencia de las razones que justifican el contrato modal, a efectos de que se pueda advertir la presencia de simulación o fraude en la celebración de aquél; es decir, este requisito formal de validez (denominación que viene dada por la propia LPCL) reviste suma</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>importancia, en tanto se orienta al <i>control administrativo previo</i> del requisito <i>fondal</i> de los contratos de trabajo a plazo fijo (causa objetiva), lo que no sería posible si el empleador nunca los inscribiera; en ese sentido, entender que la consecuencia jurídica de la omisión a la registración administrativa es la simple sanción de multa, implica, a criterio de esta Juez, desconocer la verdadera gravitación y fines de este requisito, otorgando la oportunidad de que los trabajadores puedan ser presionados para suscribir este tipo de contratos aun luego de transcurrido mucho tiempo desde el inicio de la relación laboral con la finalidad de aparentar su sujeción a un contrato modal, sea en un procedimiento de tipo administrativo o judicial; en tal virtud, se concluye que este requisito debe de ser observado por el empleador contratante –aunque fuera de manera tardía, en cuyo caso se impondrá la multa pertinente–, en caso contrario el contrato modal carece de validez formal y, por tanto, se convierte en uno de carácter indeterminado. A mayor abundamiento resulta de suma trascendencia la opinión de un número connotado de ius laboristas nacionales vertida en la última versión del Proyecto de Ley General del Trabajo, en cuyo artículo 25° numeral 5 señala que: <i>“Los contratos de trabajo celebrados se consideran como de duración indeterminada: Cuando el contrato no consigna la causa objetiva de la contratación, no es celebrado por escrito o no es registrado”</i>. Ahora, de la detenida revisión de los medios de prueba existentes en autos, se reitera que la emplazada no ha acompañado las constancias de inscripción de los contratos sujetos a modalidad; por ende, éstos no gozan de validez y virtualidad jurídica como tales.</p> <p><u>DECIMO PRIMERO.-</u> Respecto al <u>principio de la causalidad objetiva</u>, el Tribunal Constitucional, ha dejado establecido que <i>“los contratos de trabajo sujetos a modalidad o a plazo determinado, tienen por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias por la naturaleza</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>temporal o accidental del servicio que se va a prestar”; este mismo tribunal ha señalado que “se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, el cual ostenta una preferencia por la contratación por tiempo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia si bien es cierto el legislador ha establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Producción y Competitividad Laboral determinadas modalidades de contratación laboral, también lo es que aquellas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden generar, tales como necesidades de mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se va ejecutar, excepto los contrato de intermitentes o de temporada que, por su naturaleza puedan ser permanentes (artículo 53 de la LPCL)”, sigue señalando que la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien legalmente se han habilitado modalidades de contratación distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a los cánones de razonabilidad y proporcionalidad.</i></p> <p><u>DECIMO SEGUNDO.</u>- Asimismo, se debe tener en cuenta que el artículo 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “[...] el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.</p> <p><u>DECIMO TERCERO.</u>- Sobre el particular, en la cláusula segunda del contrato de páginas 38-39, que da inicio a la relación labora, establece que: “<i>En vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del Informe comercial N° 001-</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>COOB-Pro-Tru-2012 (...) se han incrementado para la empresa los requerimientos del área de producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado (...)</i>"; como se desprende meridianamente de la simple lectura de esta cláusula, esta Juzgadora considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal de la demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a un informe comercial, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar. Por consiguiente, es evidente que la emplazada no ha cumplido con precisar la causa objetiva que justifica la celebración de los mencionados contratos de trabajo por incremento de actividad. Así también, el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de páginas 03-06, hace referencia a la cláusula segunda de los presentes contratos de páginas 38-43, en el que describe: "... se deja constancia que referido contrato según cláusula segunda hace mención de un informe comercial N° 001-COOB-Pro-Tru-2012 con fecha 15.03.2012; pero sin estar anexado al contrato ni menos saber su contenido por parte del recurrente; sólo haciéndose la siguiente mención: "se ha incrementado para la empresa los requerimientos del área de producción" (...)". Cabe precisar que la demandada no ha acreditado haber cuestionado administrativamente dicha acta, ni tampoco ha sido objeto de cuestión probatoria alguna en el presente proceso; por lo cual, su mérito probatorio resulta incuestionable.</p> <p><u>DECIMO CUARTO.-</u> En el sub iudice, como se ha dejado anotado en los considerandos precedentes, al no haber cumplido con acreditar el registro de los mismos ante la autoridad administrativa de trabajo, ni precisar adecuadamente la causa objetiva que justifica la celebración del mencionado contrato de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo por incremento de actividad; en consecuencia, los contratos celebrados por ambas partes se encuentran desnaturalizados; debiendo, por tanto, en aplicación de la norma antes glosada, considerarse que la contratación a la que estuvo sujeto el actor es de duración indeterminada.</p> <p><u>DECIMO QUINTO.</u>- Debe precisarse que el análisis fáctico, probatorio y jurídico desarrollado en el presente proceso, en virtud del cual se concluye la desnaturalización de los contratos modales suscritos y que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a plazo indefinido; en modo alguno puede significar la afectación del principio de congruencia procesal o la incorporación al proceso de pretensiones no demandadas; pues la Juzgadora en la sentencia se está pronunciado respetando el alcance las pretensiones postuladas; consecuentemente, se trata de un aspecto que subyace a la pretensión postulada de reposición por despido incausado.</p> <p><u>DECIMO SEXTO.- PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO:</u> Al respecto, el actor refiere en su teoría del caso que como consecuencia de la desnaturalización de sus contratos, se ha incurrido en un despido incausado; por su parte, la tesis de la demandada es que el accionante cesó por vencimiento de contrato.</p> <p><u>DÉCIMO SETIMO.</u>- Bajo este contexto, es preciso señalar que, la impugnación del despido en sede jurisdiccional, se erige como una garantía que tienen las partes del contrato de trabajo para someter a control y revisión judicial la decisión empresarial de resolver el vínculo laboral de modo unilateral; así, pues, constituye una forma de expresión del Estado Constitucional y Social de Derecho, en tanto que si bien por un lado reconoce la iniciativa privada y, por tanto, la libertad de empresa (artículo 59° de la Constitución del Estado), por otro lado, de manera coetánea, exige que ella sea compatible con el imperativo también constitucional de <i>proteger el trabajo humano</i> y, particularmente <i>el trabajo subordinado</i>, actividad en la que se encuentran comprometidos importantes valores jurídico-sociales, reconocidos en nuestra Constitución así como en diferentes pactos, declaraciones y convenios sobre</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>derechos humanos ratificados por nuestro país, y es que tales valores reflejan el respeto de la dignidad del trabajador con motivo del trabajo, garantizando la observancia y la cautela tanto de sus <i>derechos específicos</i> (jornada de trabajo, remuneración mínima, protección contra el despido arbitrario, etcétera), como <i>inespecíficos</i> (derecho al debido proceso, derecho de defensa, derecho a la intimidad, etcétera.), premisa <i>nuclear</i> del <i>estatuto de protección laboral</i>. Así, la impugnación del despido es, en suma, la determinación de la licitud o no de dicho acto, que se produce cuando una controversia jurídica que versa sobre ello, es sometida a un control y verificación judicial, con miras a establecer si procede otorgar, como mecanismo de protección contra el despido, a elección del demandante, tutela restitutoria o resarcitoria. El sustento normativo de la pretensión de impugnación de despido lo ubicamos en el inciso a) del artículo 51° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 017-93-JUS. Ahora bien, es importante tener en cuenta la pretensión ejercitada por el accionante, toda vez que ella nos confiere una perspectiva más amplia de la trascendencia de su petición, sobre la base del derecho que se busca proteger (derecho al trabajo en su acepción de estabilidad de salida), las características propias y particulares para su ejercicio (sometido a un plazo de caducidad).</p> <p>DÉCIMO OCTAVO.- Por otro lado, tras la cláusula normativa de <i>salvaguarda</i> contenida en el artículo 27° de la Constitución del Estado, que prescribe: “<i>La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.</i>”, se anida el <i>derecho al trabajo</i> como derecho de carácter fundamental y constitucional, como lo ha indicado el Tribunal Constitucional, en el fundamento número doce de la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de Julio de 2002 (Caso FETRATEL), al referir: “<i>El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>ser despedido sino por causa justa. (...). El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. “Debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional: a) Se trata de un "mandato al legislador". b) Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección. c) No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley. Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando (...) que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. El referido artículo no indica en qué términos ha de entenderse esa "protección adecuada". En su lugar señala que la ley tiene la responsabilidad de establecerla; es decir, que su desarrollo está sujeto al principio de reserva de ley. Evidentemente, el que la Constitución no indique los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista prima facie una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga en torno al derecho reconocido en su artículo 27° o, acaso, que se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema. Es de anotarse que, el Tribunal Constitucional, ha convenido que “el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador”; así lo ha señalado en el fundamento número siete de la sentencia recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, del 28 de Noviembre de 2005 (Caso Baylón Flores).</i></p> <p><u>DÉCIMO NOVENO.</u>- En el caso de autos, al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el actor,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>únicamente, podía ser despedido por alguna de las causales establecidas en los artículos 23°, 24° y 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por tanto, al haber sido cesado sin expresión de causa relacionada con su conducta o su capacidad laboral; la Juzgadora, arriba a la conclusión de que el accionante ha sido objeto de un <u>despido incausado</u> (de hecho), violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo, debido proceso y de defensa (artículos 22°, 139° incisos 3 y 14 de la Constitución Política del Estado); <u>pasible de tutela restitutoria</u>; en consecuencia, esta pretensión debe ser amparada; debiendo disponerse su reincorporación a su centro de labores (COGORNO S.A.) en el mismo cargo que ostentaba a la fecha en que se produjo el despido inconstitucional (31.05.2013).</p> <p>VIGESIMO.- PRETENSION DE PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS: Habiéndose amparado la pretensión principal, corresponde también amparar la pretensión accesoria de pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los lapsos de inactividad procesal no imputables a las partes; pues en el caso de autos se ha producido una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, debido a que este órgano jurisdiccional, ha establecido que el despido ha devenido en ineficaz y, por ende, no ha producido ninguno de sus efectos jurídicos; por lo tanto, la consecuencia lógico-jurídica, es el reconocimiento del período no trabajado efectivamente, como si lo fuera, y por tanto, el derecho del trabajador a las remuneraciones devengadas, efecto que es similar al que tiene el despido nulo en materia laboral, según lo previsto por el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, conforme ya se ha determinado por el superior jerárquico, en la Sentencia de vista recaída en el Expediente N° 4882-2012, de fecha 06.09.2013, expedida por la Primera Sala Laboral, al señalar: <i>“TRIGESIMO QUINTO.- De esta manera, si la Jurisdicción ordinaria es competente para conocer tanto el despido incausado, según lo previsto en el artículo 2, inciso 2 de la Ley 29497 como la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, según lo previsto en el literal b) del mismo artículo 2,</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>resulta intrascendente que se mande ejercitar como una acción independiente, las remuneraciones devengadas como una acción indemnizatoria por daños y perjuicios pues, esta pretensión también es de competencia del Juez Ordinario Laboral según las normas de competencia citadas, así, las remuneraciones devengadas son lucro cesante que es parte del objeto de la indemnización por daños y perjuicios que es de competencia del Juez ordinario laboral; en consecuencia, tanto la acción indemnizatoria por daños y perjuicios como las acciones ordinarias de pago de prestaciones económicas derivadas del contrato de trabajo son, por igual, competencia de la justicia laboral ordinaria; por ello, el carácter que se le otorgue a la naturaleza de las remuneraciones devengadas ya sea indemnizatoria o restitutoria no debe resultar trascendente a efectos que el justiciable obtenga tutela procesal efectiva pues, los efectos son los mismos. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como es el caso de la sentencia correspondiente al Expediente número 02168-2011-PA/TC, viene sosteniendo que las remuneraciones devengadas en casos como el que se analiza, tendrían naturaleza indemnizatoria y no restitutoria; al respecto, sus efectos prácticos son los mismos: reconocer; adicionalmente, efectos patrimoniales a la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, cuando el despido ha sido arbitrario (desde una perspectiva constitucional). Asumir la tesis de la naturaleza indemnizatoria de las remuneraciones devengadas equivale a asumir su carácter restitutorio pues, la finalidad es recuperar lo dejado de percibir por el lapso de tiempo en que injustamente el trabajador estuvo sin laborar (despido incausado, despido inválido), esto es, se llega a la misma conclusión: el pago que se obtenga por daños y perjuicios es una consecuencia de una violación del empleador, acto que ha sido castigado con la nulidad de su actuar – despido incausado en este caso- que procura devolver al trabajador el importe del dinero dejado de percibir por aquella inconducta y que guarda plena congruencia con la finalidad restitutoria del derecho conculcado, la reinstalación en el</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>puesto de trabajo, como si el despido nunca hubiera ocurrido”.</i></p> <p><u>VIGESIMO PRIMERO.- INTERESES LEGALES:</u> Asimismo, debe ordenarse el pago de intereses legales con arreglo a lo prescrito por el artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.</p> <p><u>VIGESIMO SEGUNDO.- COSTOS PROCESALES:</u> En cuanto a la pretensión de pago de costos, debe señalarse que en el caso de autos, la defensa desplegada por el demandante fue aceptable; pues se aprecia coherencia y claridad en el petitorio y fundamentos fácticos y jurídicos esbozados en la demanda; asimismo, se aprecia una aceptable participación en la audiencia única; logrando un resultado favorable para la demandante. De igual modo, es necesario tener en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14° de la Ley N° 29497 los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, es así que tendremos en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil, según las cuales el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso tiene por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada. En ese sentido, en forma razonable, se establece un monto de S/. 7,000.00 nuevos soles; más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad, haciéndose presente que el pago de los costos se realizara en ejecución de sentencia, en donde el abogado acreditará el pago del tributo respectivo con el recibo de honorarios correspondiente, bajo apercibimiento de informarse a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en caso de incumplimiento.</p> <p><u>VIGESIMO TERCERO.- COSTAS DEL PROCESO:</u> Finalmente, de conformidad con el artículo 14° de la Ley N° 29497 concordante con los artículos 410° y 412° del Código Procesal Civil, debe condenarse a la demandada al pago de costas del proceso.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los Artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, Artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03

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

	<p>ORDENO que la demandada antes mencionada, en el plazo del quinto día de notificada, CUMPLA con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es, ensacador/arrumador en el área de molino; más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes e intereses legales.</p>	<p><i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple</p>												
<p>Descripción de la decisión</p>	<p>2) Asimismo, ORDENO que la emplazada pague al demandante la suma de S/. 7,000.00 (siete mil y 00/100 Nuevos Soles), por costos procesales, más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de la Libertad.</p> <p>3) IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva deducida por la demandada.</p> <p>4) INFUNDADA la tacha por falsedad deducida por el demandante.</p> <p>5) Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple.</p>				<p>X</p>								

	resolución: ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE el expediente en el modo y forma de Ley. 6) NOTIFÍQUESE.-													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03.

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

Cuadro 4: de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis la introducción y de la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL</p> <hr/> <p>EXPEDIENTE N° : 3856-2013-0-1601-JR-LA-03 DEMANDANTE : A. DEMANDADO : B. MATERIA : REPOSICIÓN</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.- Trujillo, siete de agosto de dos mil quince.-</p> <p>VISTOS.- En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente Sentencia de Vista:</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> No cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al X, al Y y Z, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</i></p>			X							

	<p>I. <u>PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.</u></p>	<p><i>tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>								6		
Postura de las partes	<p>1. Viene en apelación la Sentencia contenida en la Resolución número SEIS, su fecha 15 de setiembre de 2014, de folios 66 a 79, que declaró fundada la demanda interpuesta por A. contra B.; en consecuencia DECLARO la desnaturalización de los contratos suscritos por el accionante y se RECONOCE que la misma, desde su ingreso, el 16 de marzo del 2012, estuvo sometido a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en consecuencia DECLARO sin efecto ni valor legal alguno el despido del actor dispuesto con fecha 31 de mayo de 2013; y ORDENO que la demandada antes mencionada, en el plazo del quinto día de notificada, CUMPLA con REPONER al actor en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es ensacador/arrumador en el área de molino; más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explícita los extremos impugnados en el caso que corresponda). No cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. 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							

	<p>partes e intereses legales. Asimismo ORDENO que la emplazada pague al demandante la suma de S/. 7,000.00 por costos procesales, más el 5% dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad. IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva deducida por la demandada. INFUNDADA la tacha por falsedad deducida por el demandante.</p> <p>2. Con escrito de fecha 19 de setiembre de 2014 de folios 90 a 98, la demandada interpuso recurso de apelación fundamentando su pretensión en lo siguiente:</p> <p>a) La sentencia ha sido dictada sin haber calificado el escrito de desistimiento del demandante, esto es la magistrada no ha tomado en cuenta el desistimiento del demandante presentado el 12 de setiembre de 2014 habiéndose emitido sentencia el 15 de setiembre de 2014, lo cual demuestra un claro vicio y transgresión al principio del debido proceso.</p> <p>b) Mediante transacción extrajudicial adjuntada al escrito de desistimiento las partes acuerdan</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>renunciar a toda acción que tenga una en contra de la otra sobre el objeto de la transacción; renunciando a todo acto o procedimiento destinado a invalidar el acuerdo; otorgándosele a dicho documento la calidad de cosa juzgada al amparo del Código Procesal Civil.</p> <p>c) Además el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo prevé la conclusión anticipada del proceso cuando media conciliación, incluso sin la necesidad de homologar las firmas ante su despacho, habiendo versado la transacción sobre derechos disponibles.</p> <p>d) Mediante sentencia se indica que no ha caducado el plazo para accionar el despido arbitrario, puesto que la A quo considera que este plazo vencería a los 04 años; dicha conclusión es equivocada en tanto la pretensión de reposición caduca a los 30 días hábiles, y el plazo de 4 años se aplica para las demás sumas que el empleador pueda adeudar, ello en concordancia con el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo número 003-97-TR, en</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>adelante LPCL-.</p> <p>e) La A quo señala que la demandada no ha cumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo que existe insuficiencia probatoria de su parte, sin embargo no se ha tenido en cuenta la facultad habilitante con la que cuenta la A quo, consistente en poder actuar pruebas de oficio, en aplicación del artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, debiendo solicitar el Informe emitido por la Dirección Regional de Trabajo de La Libertad, sobre la recepción de los contratos suscritos con el demandante. Asimismo no se ha buscado la igualdad de las partes al no haber valorado los medios probatorios ofrecidos por las partes de igual manera.</p> <p>f) La A quo ha señalado que los contratos a plazo fijo presentados por la parte demandada no cumplen con las formalidades de ley, ya que no existiría una causa objetiva que justifique su temporalidad; al respecto se debe tener en cuenta que esto no se ajusta a la verdad, en</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tanto: <i>i.</i> la actividad de COGORNO S.A. es permanente, pero hay periodos de variabilidad en la producción, asimismo en el contrato de fecha 01 de diciembre de 2012, así como en los demás contratos suscritos con el demandante, se puede observar que en la cláusula segunda, el contrato contiene expresamente el sustento de la objetividad y temporalidad. <i>ii.</i> COGORNO cuenta con un organigrama en donde el cargo del demandante de operador. Ensaque/Arrume constituye un puesto temporal. <i>iii.</i> Se ha vulnerado el principio de razonabilidad; ya que no es razonable que los contratos temporales tengan como anexos los contratos comerciales internos de la demandada.</p> <p>g) La A quo no se ha pronunciado sobre el valor probatorio de los documentos sobre los cuales no ha procedido la tacha, pese a haber sido ella quien estableciera que son documentos verdaderos y ciertos. Así mismo respecto al Acta de Verificación de Despido Arbitrario; se ha tomado este documento como absolutamente cierto; mientras que los memorandos e informes</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que han presentado, no se los ha considerado.</p> <p>h) Que, existe una falta de racionalidad y proporcionalidad en fijar los costos del proceso, en tanto la actividad procesal del demandante ha sido poca, pues tan solo han presentado el escrito de demanda y asistido a las audiencias de conciliación y juzgamiento.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03.

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

Cuadro 5: de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; con énfasis en la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
Motivación de los hechos	<p><u>CONSIDERANDOS.-</u></p> <p><u>PRIMERO.-</u> Cabe precisar que este Órgano Jurisdiccional sólo absolverá los extremos que han sido objeto de apelación, pues ello constituye el tema decisivo, es decir la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades de las que goza esta instancia superior para resolver; de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil – en adelante CPC -, de aplicación supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, se entiende que los aspectos no cuestionados expresamente, corresponden a situaciones consentidas por las partes, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial.</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado).</i>Si cumple.</p>										

	<p>SEGUNDO.- Corresponde en primer término emitir pronunciamiento respecto al argumento impugnatorio consistente en que <i>la sentencia de primera instancia ha sobrepasado la voluntad de las partes, pues ha sido dictada sin haberse calificado el escrito de desistimiento del demandante presentado con anterioridad a la fecha de la emisión de la sentencia, por lo que dicha sentencia deviene en nula;</i> y si bien es cierto la juzgadora no ha emitido</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple. 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							
Motivación del derecho	<p>pronunciamiento en la sentencia recurrida respecto al desistimiento del proceso planteado por el demandante, quién a su solicitud adjuntó un documento de transacción extrajudicial suscrito entre las partes el cual pondría fin al presente proceso, sin embargo, debe tenerse en cuenta que no toda omisión o vicio acarrea irremediamente la nulidad de una resolución, sino sólo en la medida en que dicho vicio sea de trascendencia tal, que afecte el debido proceso o el derecho de defensa de alguna de las partes, lo que en el presente caso no ha ocurrido, dado que la omisión incurrida bien puede ser subsanada en grado de revisión, en la medida que la falta de pronunciamiento en la que incurrió la Juez de primera instancia en modo alguno incide sobre el sentido mismo de la decisión, ello de conformidad con lo</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)</i> <i>(Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple. 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple. 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i>Si cumple. 4. Las razones se orientan a</p>				X							20

<p>establecido por el artículo 172 del CPC, que ha establecido: <i>“No hay nulidad si la subsanación del vicio no ha de influir en el sentido de la resolución o en las consecuencias del acto procesal”.</i></p> <p><u>TERCERO.-</u> De esta manera es de advertir en principio que el desistimiento, mediante el cual se adjunta la transacción extrajudicial de las partes procesales, planteado por el demandante ha sido declarado improcedente mediante resolución número ocho obrante a fojas 104 – 105, al no haber cumplido el demandante con certificar su firma ante el juzgado, pues este es un requisito indispensable establecido en el artículo 341 del CPC, el cual en su primer párrafo establece que <i>“El desistimiento no se presume. El escrito que lo contiene debe precisar su contenido y alcance, <u>legalizando su firma el proponente ante el secretario respectivo</u>”(lo resaltado es nuestro); así pues pese al requerimiento efectuado por la juzgadora mediante resolución número siete de fojas 102, la cual fue debidamente notificada a las partes procesales, el actor no certificó su firma ante la secretaria del juzgado, por lo que al no haberse cumplido con dicho requisito de forma correspondía declararlo improcedente.</i></p>	<p>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>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>CUARTO.-</u> Además en cuanto al cuestionamiento formulado por la demandada en su escrito de apelación respecto a que la NLPT prevé la conclusión anticipada <i>del proceso cuando media conciliación, incluso sin la necesidad de homologar las firmas ante su despacho, habiendo versado la transacción sobre derechos disponibles</i>; así, debemos considerar que las partes procesales pueden conciliar o transar cualquiera sea el estado en que se encuentre el proceso, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada, en mérito al artículo 30 de la NLPT; de esta manera al no haber sentencia con calidad de cosa juzgada (el desistimiento adjuntando la transacción se presentó el 12 de setiembre de 2014, habiéndose emitido sentencia el 15 de setiembre de 2014), las partes tenían plena facultad para arribar a algún acuerdo, si así era su voluntad; no obstante para que este acuerdo, en el caso de autos la “transacción extrajudicial”, ponga fin al proceso debió cumplir ciertos requerimientos de conformidad con el tercer párrafo del artículo 30 de la NLPT, así resulta necesario tener en cuenta lo siguiente: a)El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indisponibles; b) Debe ser adoptado por el titular del derecho, y c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante; los cuales deben concurrir conjuntamente para llegar a dar validez a la transacción arribada entre las partes. De este modo del documento de transacción extrajudicial obrante a fojas 82-83, se observa que el abogado del actor no ha participado en la transacción al no haber suscrito dicho documento, el cual es uno de los requisitos para la validez del mismo; en consecuencia dicha transacción efectuada por las partes no cumple con todos los requisitos establecidos en la NLPT.</p> <p><u>QUINTO.-</u> Sin perjuicio de los anterior, sí la juzgadora se hubiera pronunciado en cuanto al desistimiento y transacción extrajudicial, dicho pronunciamiento hubiera sido negativo; pues para el desistimiento en virtud a la transacción aludida, pueda surtir sus efectos, debió el actor legalizar su firma, lo cual no ha ocurrido; segundo para que la transacción surta sus efectos debió ser aprobada, y tercero debió ser declarada consentida; lo cual no iba a ocurrir al no haberse legalizado la firma del actor, además la transacción no ha cumplido con los requisitos establecidos en la ley como se ha señalado en el considerando precedente.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>SEXTO.- Así mismo resulta necesario emitir pronunciamiento sobre los cuestionamientos del impugnante relativos, aunque de manera genérica, a la nulidad de actuados, al señalar que no se habría emitido pronunciamiento sobre el valor probatorio de los documentos sobre los cuales no ha procedido la tacha, pese haber sido ella quien ha establecido que son documentos ciertos y verdaderos, lo que implica alegar una motivación insuficiente, que afectaría a dicha resolución de nulidad; al respecto debe dilucidarse este extremo del impugnatorio, pues su eventual amparo (verificación de una causal de nulidad) podría relevar al Ad quem de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la litis; además -y sobre todo-, porque alertado éste sobre una virtual nulidad debe proceder a su análisis, en resguardo de las garantías y derechos que componen el mega derecho-principio-garantía del debido proceso. No obstante, de un detenido análisis de los actuados se verifica que no existe tal vicio, ya que la Juez ha cumplido, en este caso, con expresar claramente las razones y fundamentos, que sustentan su decisión de amparar en parte la demanda incoada por el accionante, en los términos a los que se contrae el fallo; en ese sentido, se</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ha corroborado que la Juez del proceso, al expedir la sentencia impugnada, sí ha observado la garantía constitucional contenida en el artículo 139 literal 3 de la Constitución Política, atendiendo al mérito del Derecho y a lo actuado, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado.</p> <p>SÉPTIMO.- Así debemos tener en cuenta el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC (CASO LLAMOJA HILARES), pues en su fundamento 7, detalla cuál es el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, al establecer previamente lo siguiente: <i>“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye</i></p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.”</i></p> <p><u>OCTAVO.-</u> En este sentido también debemos tener en cuenta que de conformidad con el artículo 31, primer párrafo, de la NLPT, “El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión”; esta norma es concordante con el artículo 197 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, en cuanto establece que “Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. <u>Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.</u>” (lo resaltado en negritas corresponde a este Colegiado); por lo tanto la simple alegación que la Juez no ha merituado en forma suficiente los medios probatorios ofrecidos no puede conllevar a la nulidad de la sentencia; finalmente, debe considerarse que frente a la alegación de vicios procesales, y aún sin ser estos invocados, si los vicios advertidos no son de tal trascendencia que afecten el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, no existe razón para no entrar a decidir el fondo del asunto.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><u>NOVENO.-</u> Respecto a la excepción de prescripción extintiva de la acción, la juzgadora ha procedido a declararla improcedente en tanto la Ley Número 27321, que invoca la demandada, señala que “<i>las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral</i>”; esto en virtud a que la propia demandada es la que ha errado en la denominación de su defensa procesal al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción en lugar de la excepción de caducidad, tal como se aprecia de fojas 44, situación que se reitera en la audiencia de juzgamiento en la etapa de confrontación de posiciones, que se registra en audio y video en el Sistema Integrado Judicial (en adelante SIJ), en que alude a la excepción de prescripción extintiva de la acción (minuto 08:20) y que en su escrito de impugnatorio pretende hacer creer que la confusión se ha generado por parte de la juzgadora; no obstante lo dicho, se entiende también que el juez conoce el derecho, por lo que en realidad la juzgadora debió advertir que lo que en realidad estaba formulando la parte demandada era la excepción de caducidad, como fluye de los fundamentos en los que sustenta la excepción propuesta</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tanto en su contestación de la demanda como en la etapa de confrontación de posiciones de la audiencia de juzgamiento, y no considerar formalmente que si bien la alegación de un plazo de treinta días implica caducidad, al haberse formulado bajo la denominación de prescripción, deviene en improcedente. En tal sentido, debe evaluarse si efectivamente existe o no caducidad conforme lo alega la parte demandada.</p> <p><u>DÉCIMO.-</u> Así, <i>a la excepción de caducidad, como debe entenderse la excepción formulada por la parte demandada</i>, este Colegiado concluye debe ser declarada infundada, toda vez que entre la fecha de cese del actor y la fecha de interposición de demanda, no ha transcurrido el plazo de 30 días hábiles a que se refieren las normas legales y los criterios jurisdiccionales que regulan y se pronuncian sobre la aplicación del plazo de caducidad respecto a las pretensiones de impugnación del despido; al respecto, debe considerarse que el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2014, en el punto 3.2 planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?, siendo que el</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pleno acordó por unanimidad: “<i>El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En los casos en que exista en trámite una demanda de amparo, esta deberá ser reconocida ante el Juez ordinario laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles</i>”.</p> <p>UNDÉCIMO.- Lo señalado precedentemente acarrea que la parte demandante debió interponer su demanda, dentro del plazo legal establecido de 30 días hábiles, y como se puede verificar, efectivamente el accionante interpuso la demanda al treintavo día hábil (30), por lo que tal caducidad alegada no se habría producido, en tanto se puede observar que la fecha de cese de labores del demandante se produjo el día 01 de junio de 2013, entendiéndose que el último día de labores fue el día 31 de mayo de 2013, hecho aceptado por ambas partes y por lo tanto no controvertido, por lo que no corresponde mayor análisis al respecto; asimismo la</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demanda fue interpuesta con fecha 23 de julio de 2013, como se aprecia a folios 09 del escrito de demanda, esto es 52 días naturales posteriores a la interposición de demanda; sin embargo, dentro de los 30 días hábiles que corresponden al cómputo del plazo de caducidad, teniendo en cuenta circunstancias de hecho que escapan del control regular de las partes sobre el proceso (causales de suspensión del plazo de caducidad); así se verifica que no corresponde considerar para el cómputo del plazo de caducidad los días de falta de funcionamiento del Poder Judicial que implican los días sábados y domingos en que no hay despacho judicial, de igual forma los días 27 y 28 de junio del año 2013 han sido días feriados, asimismo los días 26 de junio, así como 2, 3, 4 y 5 de julio del año 2013 corresponderían a fecha de paros y huelga ante el Poder Judicial, por lo que con respecto a estos días, tampoco se contabilizan para el plazo de caducidad. Siendo así, es exactamente al treintavo día hábil del cómputo de plazo para la caducidad en que se ha presentado la demanda; así, el demandante se encontraba plenamente habilitado para hacer efectivo su derecho de acción y reclamar sus derechos laborales mediante la interposición de la demanda de fojas 9 a 20, en tanto no se ha producido caducidad, por lo que en consecuencia este Colegiado</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>resuelve revocar la sentencia en cuanto declara improcedente la excepción de caducidad (considerada por la A quo como excepción de prescripción) y reformándola se declara infundada.</p> <p><u>DUODÉCIMO.-</u> Ahora corresponde emitir pronunciamiento respecto a los fundamentos de fondo del recurso impugnatorio, en cuanto a la desnaturalización de los contratos modales, en principio debe tomarse en cuenta el artículo 4 de la LPCL, del cual se infiere que los contratos sujetos a modalidad son de carácter excepcional y para cuya existencia deben observar los requisitos y formas que la Ley prevé, mientras que el contrato a plazo indefinido puede celebrarse sin mayor formalidad, es decir que para que la contratación modal sea válidamente celebrada se exige una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, en todo caso, su desnaturalización. Así mismo de conformidad con el artículo 72 de la LPCL, “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>relación laboral”; es decir, en el caso de contratos sujetos a modalidad, como ya se ha verificado al citar el artículo 4, segundo párrafo, de la misma norma legal acotada, a diferencia de los contratos de duración indeterminada, no es posible su celebración válidamente sin cumplir con la forma escrita, y además sin que se exprese por escrito la causalidad de la contratación. En efecto como requisito de existencia del contrato modal tenemos a la escrituralidad que prescribe que este tipo de contratos, los modales, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma escrita, constituyendo, en rigor, una formalidad <i>ad solemnitatem</i> determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación; el requisito de fondo está constituido por el principio de la causalidad objetiva, según los cuales, la empleadora que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos -como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido; y por último, tenemos un requisito de forma, según lo establecido por el artículo 73 de la LPCL, que es el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>DECIMOTERCERO.-</u> Como se viene señalando dentro de nuestro ordenamiento jurídico, se puede apreciar que una de las manifestaciones del principio protector es la preferencia por los contratos de duración indefinida que constituye la regla general en el sistema jurídico laboral, lo cual tiene asidero legal en el artículo 4° de la LPCL. Asimismo la Constitución del Estado en sus artículos 22°, 23° y 27° también los ha contemplado, aseveración que es compartida y avalada por el Tribunal Constitucional en numerosos pronunciamientos, entre ellos los recaídos en los expedientes con números 1397-2001-AA/TC, 1874-2002-AA/TC, 10777.2006-PA/TC y 00357-2011-PA/TC, al afirmar que ;“(…) <i>Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (...)</i>"; de igual modo ha señalado que: "<i>(...) se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho de Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional.</i>" De este modo estas acarrear la cobertura de circunstancias especiales que se han de presentar, las cuales pueden estar referidas a necesidades de mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que ha de ejecutarse, excepto los contratos de trabajo o de temporada, que por su naturaleza podrían ser permanentes.</p> <p><u>DECIMOCUARTO.-</u> Como se ha señalado debemos tener en cuenta que un contrato modal, necesariamente debe cumplir con ciertos requisitos, sin los cuales se acarrearía la invalidez o desnaturalización de los mismos, precisándose que estos requisitos deben darse de forma copulativa, pues la contratación en nuestro sistema jurídico se decanta por la contratación a tiempo indefinido; así en el caso de autos, respecto al requisito de escrituralidad de los contratos modales, debemos advertir que la demandada ha presentado</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>los sus contratos suscritos con el actor, tal como se verifica de folios 38-43, donde observamos la suscripción de contratos denominados <i>contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad</i>, suscrito entre las partes.</p> <p><u>DECIMOQUINTO.-</u> Ahora bien respecto al requisito de consignar las causas objetivas determinantes de la contratación, se verifica en la cláusula segunda de los contratos suscritos por el actor, obrantes a fojas 42-43 y 38-39, que se señala como el objeto para haber optado por la modalidad contractual de “Incremento de Actividades”, la siguiente: <i>“en vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del informe comercial N° 001-COOB-Pro-Tru-2012 con fecha 15 de marzo del 2012, se han incrementado para la empresa los requerimientos del área de Producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado...”</i> (fojas 38 y 42), así mismo del contrato obrante a fojas 40-41, se aprecia que se ha señalado como su objeto, el siguiente <i>“en vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del informe comercial N° 003-COOB-Pro-Tru-2011 con fecha 07 de febrero del 2011, se han incrementado para la empresa los</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>requerimientos del área de Producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado...". De estas cláusulas contractuales se aprecia que la justificación o causa objetiva de la contratación no fluye del propio contenido del contrato, sino que se deriva al contenido del informe Comercial número 001-COOB-Pro-Tru-2012 y número 003-COOB-Pro-Tru-2011, respectivamente, que no forman parte del contrato, habiendo sido presentado por la parte demandada únicamente el informe 001-COOB-Pro-Tru-2012 a fojas 35; al respecto, debe tenerse en cuenta que cuando el artículo 72° de la LPCL establece que en los contratos debe constar la causa objetiva determinante de la contratación, no alude a que debe indicarse simplemente la modalidad contractual empleada o remitirse a la concepción legal de dicha modalidad, sino que se debe explicar o fundamentar en forma concreta y adecuada la causa o motivación que generó y justificó, de forma razonable, la necesidad de emplear esta modalidad en lugar de procurar una contratación a plazo indeterminado y sin necesidad de formalidad prevista en la ley. De esta forma, de un detallado análisis de las cláusulas contenidas en los contratos por incremento de actividad, suscritos por las partes, se puede</i></p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>observar que no fluye de los mismos la justificación para que sean modales, en tanto en la clausula segunda de los mismos se puede evidenciar que es genérica y no llega a establecer cuál sería ese supuesto “incremento de actividad” al cual se refiere.</p> <p><u>DECIMOSEXTO.-</u> Por otro lado, este Colegiado advierte del mismo Informe número 001-COOB-Pro-Tru-2012, de fojas 35, adjuntado por la demandada y al cual se remite la causa de contratación tanto en el primer y último contrato modal suscritos por las partes, que se hace referencia a lo siguiente <i>“Necesitamos priorizar el ensaque y arrume de nuestra área de producción, por un tema de orden e incremento de producción de harina y afrecho. Informo que a partir de la fecha habrá un incremento de producción de harina y afrecho. En tal sentido se requiere cubrir la demanda de producción en los turnos primero, segundo y tercero alternadamente cada semana”</i>, informe que es emitido por el Jefe de Producción Willy Huaroc Fernández; sin embargo, de la revisión del mismo y aun cuando se considerara su contenido como el sustento o justificación de la modalidad de contratación, no se aprecia que fluya de dicha documental una justificación razonable de la</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>necesidad de recurrir a un contrato de incremento de actividad; esto en razón a que de conformidad con el artículo 57 de la LPCL, segundo párrafo, “(...) <i>Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.</i>”, en este sentido el aludido informe no hace referencia al inicio de nuevas actividades o al incremento de las ya existentes en la empresa, a la necesidad de la contratación de personal distinto del que ya viene laborando como permanente y a la imposibilidad de que dicho personal pueda asumir dicho incremento de la producción; por el contrario se alude a una necesidad en el desarrollo del proceso productivo, según se señala por “incremento de producción de harina y afrecho”, pero sin mayor sustento de cuáles son las razones de índole comercial o inherentes a la actividad de la demandada que justifiquen tal incremento; por lo tanto, este Colegiado concluye que el incremento de actividad no se encuentra acreditado en los documentos presentados por la demandada, por lo que se observa el incumplimiento de la justificación de la causalidad objetiva, lo que implica que este requisito que configura a la</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>contratación modal no ha sido satisfecho, lo que a la vez permite establecer el fraude a la ley en el uso de contratación modal a que se contrae el inciso d) del artículo 77° de la LPCL encubriendo una verdadera relación laboral de naturaleza permanente.</p> <p><u>DECIMOSÉPTIMO.-</u> Por otra parte en cuanto al argumento impugnatorio de la demandada que no se ha valorado el conjunto de sus medios probatorios y tampoco se ha tenido en cuenta la facultad habilitante con la que cuenta la A quo, consistente en poder actuar pruebas de oficio, en tanto ha incumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; al respecto la norma es clara, el artículo 73° de la LPCL establece como último requisito para justificar la contratación modal el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, dado que la demandada si bien ha presentado como medio probatorio los contratos suscritos con el demandante, obrantes de folios 38 a 43, no ha cumplido con acreditar la suscripción de estos contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y por ende se ha incumplido con otro de los requisitos establecidos para la contratación sujeta a modalidad, que es carga</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>probatoria de la demandada, según lo establecido en el artículo 23.4 inciso a) de la NLPT, el cual textualmente explica “...incumbe al demandado la carga de la prueba de el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales , su extinción y su inexigibilidad”; por lo que la demandada no puede, bajo ningún fundamento, pretender transferir al juzgador, carga probatoria que debió ser cumplida por ella en su oportunidad, pero que no lo hizo; máxime si se tiene en cuenta que este además implica un requisito establecido por la ley y que corresponde a la parte empleadora aportar al proceso la prueba que respalde su tesis de que los contratos suscritos con el demandante han sido de carácter modal y por lo tanto no estarían desnaturalizados.</p> <p><u>DECIMOCTAVO.-</u> Así pues, este Colegiado concluye, en base a los argumentos esgrimidos en los considerandos anteriores, que debe confirmarse en este extremo lo resuelto por la A quo, en tanto los contratos modales por incremento de actividades, no cuentan con una causa objetiva que justifique su uso excepcional, produciéndose la desnaturalización de la contratación modal suscrita con la demandada por fraude a las normas laborales, correspondiendo por tanto, considerar que siempre ha</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>existido un contrato de trabajo de duración indeterminada de conformidad con el artículo 77, inciso d), de la LPCL, en cuanto establece que “<i>Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</i>”, teniendo en cuenta que se entiende que existe simulación o fraude a las normas sobre contratación modal cuando justamente la contratación no se sujeta a lo establecido por los artículos 4, 53, y/o 57 a 73 de la referida norma.</p> <p><u>DECIMONOVENO.-</u> <i>Respecto a los costos del proceso</i>, es necesario señalar que según lo previsto por el artículo 414° del CPC, los costos procesales constituyen un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que éste haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su abogado defensor. Asimismo, es necesario precisar que la regulación de los costos procesales u honorarios profesionales se efectúa en función de las incidencias del proceso así como a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, naturaleza y su complejidad, el importe ordenado pagar por el órgano</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), el esfuerzo procedimental de la defensa del demandante que en este nuevo esquema procesal, en donde además la participación del abogado de la defensa es mucho más activo, se exige de él una mayor preparación, conocimiento y dedicación, pues al tratarse de un sistema marcado fundamentalmente por la oralidad, inmediatez, concentración y celeridad, el abogado viene a constituir un actor de primer orden ya sea como abogado de la parte actora o como defensa de la demandada. Razón por la cual, se debe proceder a hacer un análisis de estos factores que se presentan durante el decurso del proceso a fin de poder establecer un criterio objetivo, prudencial y equitativo respecto al monto a fijar por concepto de honorarios profesionales.</p> <p><u>VIGÉSIMO.-</u> Así las cosas, teniendo en cuenta los factores antes enunciados, en el caso de autos, respecto a la <i>naturaleza y la complejidad del proceso en sí</i>, debe indicarse que si bien se trata de un proceso cuya naturaleza de las pretensión resuelta (Reposición por despido incausado) es usualmente ventilada en sede jurisdiccional laboral, no obstante se constata que se trata de un proceso con un relativo nivel de complejidad; en cuanto al despliegue profesional del abogado de la parte demandante,</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tenemos que en el nuevo proceso laboral la preservación del principio de celeridad y economía procesal exige una defensa técnica adecuada desde la postulación de la demanda, así como, en el asesoramiento de la parte demandante en la audiencia de conciliación y, fundamentalmente, en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales; así mismo se verifica de autos, que el demandante fue asistido por su defensa letrada de manera continua, con un aceptable nivel de diligencia, advirtiéndose además una aceptable gestión y actividad orientada a la obtención de un resultado exitoso en el reconocimiento de los derechos pretendidos por el demandante, así pues, debe anotarse que el proceso ha sido favorable a la parte demandante a raíz de su demanda bien estructurada y fundamentada; que se verifica de autos respecto a la <i>duración del proceso</i>, se advierte, del cargo de ingreso de expedientes al Centro de Distribución General (folios 01), que a la fecha ha transcurrido más de dos años desde la interposición de la demanda (de fecha 23 de julio de 2013) y, que el motivo del grado es la apelación de la sentencia por la demandada, en tanto esta resultó favorable para la parte</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contraria.</p> <p><u>VIGÉSIMO PRIMERO.</u>- Por otro lado debemos considerar, que si bien se ha considerado que el desempeño del abogado ha sido aceptable para el fin del presente proceso, y así obtener una sentencia favorable; no obstante se debe tener en cuenta que se evidencia que no ha una estrategia bien definida del abogado del demandante respecto al asesoramiento de su patrocinado (demandante) al haber presentado un escrito de desistimiento (fojas 84) y posteriormente desistirse de dicho escrito a fojas 101, pues los actos procesales deben ser coherentes y uniformes, que respondan a su teoría del caso, lo cual debe ser reflejado en su estrategia de defensa, por lo al denotarse una conducta un tanto ambigua del abogado y del demandante con los hechos antes reseñados el Colegiado determina modificar la suma de los costos procesales en el monto de S/. 5,000.00.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03.

LECTURA. El cuadro 5, de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente.

	remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva,	<i>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>									
Descripción de la decisión	<p>con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes; asimismo MODIFICARON al abono por concepto de costos procesales en la suma de S/. 5,000.00 (CINCO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES), más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad; la confirmaron en lo demás que contiene; y declararon INFUNDADA la nulidad de la sentencia deducida por la demandada; y los devolvieron al Tercer Juzgado Especializado Laboral de Trujillo.-</p> <p>PONENTE: PERALTA GARCÍA.</p> <p>S.S.</p> <p>M.</p> <p>N.</p> <p>O.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>			X						

Fuente: expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03.

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

Cuadro 7: de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera 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		8	[9 - 10]	Muy alta										
										[7 - 8]						Alta				
		Postura de las partes					X			[5 - 6]						Mediana				
										[3 - 4]						Baja				
										[1 - 2]						Muy baja				
	Parte considerativa	Motivación		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]						Muy alta				
										[13 - 16]						Alta				
								X		[9- 12]						Mediana				
	36																			

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

Fuente: expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03.

LECTURA. *El cuadro 7 de la sentencia de primera instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Se derivó de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y alta, respectivamente.*

Cuadro 8: de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Median	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			6	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes							[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
					X				[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
									[13 - 16]	Alta					
							X		[9- 12]	Mediana					

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

Fuente: expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03.

LECTURA. El cuadro 8, de la sentencia de segunda instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Se derivó de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: mediana, muy alta y alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado, en el expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03, perteneciente al Distrito Judicial de La Libertad, ambas fueron de rango muy alta y muy alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

Por lo tanto, aplicando la metodología establecida se obtuvo el siguiente resultado:

En la sentencia de primera instancia, la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, fueron de rango alta, muy alta y alta; mientras que en la sentencia de segunda instancia, fueron de rango: mediana, muy alta y alta; respectivamente.

Interpretando los resultados de la sentencia de primera instancia que fue de calidad muy alta, cabe mencionar que alcanzó el valor de 36 en un rango previsto de [33-40]. *Siendo que, en su parte expositiva se omitió 2 parámetros (ver cuadro uno). Mientras que, en la parte Considerativa se tiene las sub dimensiones Motivación de los hechos y Motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros, esto pues demuestra que en esta parte de la sentencia si cumple con las exigencia normativas, doctrinales y jurisprudenciales. En la parte Resolutive, se omitieron 2 parámetros (ver cuadro tres). En la sentencia de primera instancia se omitieron cuatro parámetros en total pero, la mayoría si se encontraron indicándonos que la calidad de sentencias que se emiten en el Distrito Judicial de La Libertad es de muy alta Calidad en los juzgados Laborales. Se recomienda hacer un análisis más minucioso al emitir una sentencia judicial, para que en todas sus partes de la sentencia sea de muy alta calidad y no de alta como se encontró en el caso tomado como unidad muestra.*

Ahora bien, contrastando el resultado integral de la sentencia de primera instancia, que fue de rango muy alta, podría afirmarse que si se aplicó el principio de congruencia y otros principios que devén tener un cuenta los juzgadores al momento de emitir una decisión final, así tenemos según, Rioja, (2009), quien conceptualiza que el principio de congruencia procesal es un principio procesal que

hace a la garantía del debido proceso, que marcan al Juez un camino para poder llegar a la sentencia, y fijan un límite a su poder discrecional. Dentro del análisis de esta sentencia también se evidencia a aplicación de principios importantes como por ejemplo. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales. Se refiere a la justificación razonada que hacen jurídicamente aceptable a una decisión judicial. La motivación, “es sinónimo de justificación y por ello la esencia de este concepto se encuentra en que su decisión es conforme a derecho y ha sido adoptada con sujeción a la ley”

Por su parte, interpretando los resultados de la sentencia de segunda instancia que fue de calidad muy alta, esto fue porque alcanzó el valor de 34 en un rango previsto entre [33-40]. *Siendo que en su parte expositiva se omitieron: dos indicadores de que fueron: los aspectos del proceso; Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante, no se encontraron. En cuanto a su parte considerativa, se encontraron todos; y finalmente en la parte resolutive, se omitió dos indicadores, que fueron: El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia y El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso.*

Finalmente, la sentencia de segunda instancia evidencia menor aproximación al referente teórico en el cual se expone: que la sentencia es el acto más importante en el transcurrir de todo el proceso, es el acto jurídico procesal emanado del juez y volcado en un instrumento público, mediante el cual ejercita su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de los justiciables, aplicando al caso concreto la norma legal a la que previamente ha subsumido los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que disciplinará las relaciones recíprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura.

VI. CONCLUSIONES

En la sentencia de primera instancia

- En la calificación de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, donde se encontró que la introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente, donde se señalaron de forma fehaciente las pretensiones de las partes, como la del demandante, se centra en su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses legales, costas y costos del proceso.
- En la calificación de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente.

Donde se evidencian los hechos de forma ordenada y concadena, se establecieron los hechos que no necesitan de actividad probatoria, y se establecen los marcos jurídicos

- En la calificación de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia fue de rango: alta. Se derivó de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta; respectivamente. Y se concluye con el siguiente pronunciamiento:

DECLARO FUNDADA la demanda interpuesta por: A., contra B.; en consecuencia, DECLARO la desnaturalización de los contratos suscritos por el accionante y se RECONOCE que la misma, desde su ingreso, el 16 de marzo del 2012, estuvo sometido a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en consecuencia, DECLARO sin efecto ni valor legal alguno el despido del actor dispuesto con fecha 31.05.2013; y, ORDENO que la demandada antes mencionada, en el plazo del quinto día de notificada, CUMPLA con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese,

esto es, ensacador/arrumador en el área de molino; más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes e intereses legales.

En la sentencia de segunda instancia

- En la calificación de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia fue de rango mediana. Se derivó de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: mediana y mediana, respectivamente.
Donde se identificó la resolución a impugnar y se consignaron los fundamentos de la apelación de la parte demandada en base a que la: La sentencia ha sido dictada sin haber calificado el escrito de desistimiento del demandante; mediante sentencia se indica que no ha caducado el plazo para accionar el despido arbitrario, y que en la sentencia se menciona que no se ha cumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y que existe una falta de racionalidad y proporcionalidad en fijar los costos del proceso, en tanto la actividad procesal del demandante ha sido poca, pues tan solo han presentado el escrito de demanda y asistido a las audiencias de conciliación y juzgamiento.
- En la calificación de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia fue de rango: muy alta. Se derivó de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente, porque se establecen los hechos de hecho y de derecho de acuerdo a la normatividad vigente y a las pretensiones de las partes.
- En la calificación de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia fue de rango alta. Se derivó de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: alta y alta, respectivamente, se arribó al siguiente pronunciamiento:

CONFIRMARON la Sentencia (Resolución número SEIS), de fojas 66-79 su fecha 15 de setiembre de 2014, que declara FUNDADA la demanda interpuesta por : A., contra B. sobre reposición por despido incausado. REVOCARON la sentencia en el extremo que declara improcedente la excepción de caducidad (erróneamente designada prescripción) formulada por la demandada, y REFORMÁNDOLA la declararon INFUNDADA; en consecuencia, ORDENARON a la demandada CUMPLA con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es, ensacador/arrumador en el área de molino; más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes; asimismo MODIFICARON al abono por concepto de costos procesales en la suma de S/. 5,000.00 (CINCO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES), más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad; la confirmaron en lo demás que contiene; y declararon INFUNDADA la nulidad de la sentencia deducida por la demandada; y los devolvieron al Tercer Juzgado Especializado Laboral de Trujillo.-

Por lo tanto, considerando el cuadro 7 referente a la sentencia de primera instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, se derivó de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, muy alta y alta, respectivamente

Y considerando el cuadro 8, de la sentencia de segunda instancia sobre reposición al trabajo por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Se derivó de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: mediana, muy alta y alta, respectivamente.

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. Edición). Lima, Perú: autor
- Arce, E. (2006). La nulidad del despido lesivo de derecho constitucionales (2da Edición). Lima: Ara Editores
- Arévalo, J. (2007). Derecho procesal del trabajo: comentario a la Ley Procesal del Trabajo (1era Edición). Lima: Editora Jurídica GRIJLEY
- Anacleto, V. (2012). Manual del derecho al trabajo (1er Edición). Lima: GRIJLEY
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Canessa, M. (s/f). Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2da Edición). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú/ Programa Laboral de Desarrollo.
- Capeletti, M (1972). La oralidad y las pruebas en el proceso civil (1era Edición). Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa - América
- 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>
- Castillo, J; Demartini, F; Flores, R; Feria, P; Angulo, J. y Pineda, L. (2015). Compendio de derecho laboral peruano (1era Edición). Lima: ECB Ediciones
- Chanamé, R. (2009). Comentarios a la Constitución. (4ta. Edición). Lima: Jurista Editores

- Centty, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Expediente N° 03856-2013-1601-JR-LA-03; Distrito Judicial de La Libertad – Trujillo
- Fernández, C. (2017). La reposición y la naturaleza de los conceptos devengados: Remunerativos o indemnizatorios. En Revista Soluciones Laborales N° 112. Recuperada de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/carolinafernandezhuayta/wp-content/uploads/sites/835/2017/04/La-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-Remunerativos-o-indemnizatorios.pdf>
- Gamonal, S (2017). El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense. En Revista Chilena de derecho privado N° 28, pp. 53-89. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/3708/370852131002/>
- Garavito, S. (2016). Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016 (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo
- Hallo, D. (2017). La citación en el despido ineficaz y el principio de celeridad procesal (Proyecto de Examen Competitivo). Universidad Regional Autónoma de Los Andes – Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8005>
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta. Edición). México: Mc Graw Hill
- Huanayque, J. (2017). Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín

- Igartúa, M (2009) Aspectos claves de seguridad (1era. Edición). Valencia: Tirant de Blanc
- Lavi, C. (2016). El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral (Tesis de Pregrado). Universidad Ricardo Palma
- Ledesma M. (2017). La Nulidad de Sentencias por falta de Motivación, Lima – Perú, Gaceta Jurídica S.A.
- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud
- López, C. (2016). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el expediente judicial N° 2039-2009-0-2001-JR-LA-02, del distrito judicial de Piura-Piura.2016 (Tesis de Pregrado). Universidad Los Ángeles de Chimbote
- Malca, V. (2013). Manual del Nuevo Proceso Laboral y Litigación Oral (1er Edición). Lima: Ediciones BLG
- 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
- Neves, J. (2004). Introducción al derecho laboral (2da. Edición). Lima Fondo Editorial de la PUCP
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica

- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. (3ra. Edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2011). La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana (1er Edición). Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo
- Orrego, J. (s/f). Teoría de la prueba. Documento de trabajo Poder Judicial del Perú
- Ortiz, J. (2010). Sujetos procesales. Revista Facultad de Derecho. Ratio Juris Vol. 5 No. 10
- Peña, H y Peña, J. (2013). El nuevo proceso laboral en sus documentos: teoría, modelos, casos prácticos y jurisprudencia. Lima: Gaceta Jurídica
- Quispe, G. y Mesinas, F. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional (1era. Edición). Lima: Gaceta Jurídica
- Rioja, B. (2009). Principios procesales y el título preliminar del Código Procesal Civil. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/15/principios-procesales-y-el-titulo-preliminar-del-codigo-procesal-civil/>
- Rodríguez J. (2018). Manual práctico del proceso laboral: visión del proceso laboral bajo la nueva ley procesal del trabajo ley N° 29497 (1era. Edición). Lima, Perú: Motivensa SRL.
- Ruiz, C. (2018). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00123- 2014-0-03102-JR-CI-01, del Distrito Judicial del Sullana – Sullana, 2018 (Tesis de Pregrado). Universidad Los Ángeles de Chimbote
- Ruprecht, A. (1980). Autonomía del derecho procesal del trabajo. En revista de derecho laboral N° 119

- Saldarriaga, J. (2018). La conciliación en los tiempos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En Revista Especializada Institucional de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. ETI NLPT – CSJLL
- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). Instrumentos de evaluación. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>
- Tamayo, M. (2016). El Proceso de la Investigación Científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. (5ta. Edic.). México: LIMUSA
- Taruffo, M (2013). La prueba, artículos y conferencias. Madrid: Atenea
- Tobaría, J. y García, J. (2005). La justicia ante el espejo: 25 años de estudios de opinión del CGPJ: España: Consejo General del Poder Judicial
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (2013). Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Análisis de sentencias de procesos culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en función de la mejora continua de las decisiones judiciales. Aprobada por Resolución N° 1496-2011-CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 –Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov.07 del 2013
- Valderrama, S. (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. (1ra. Edición). Lima: San Marcos
- Velásquez, P. (2017). Reforma de la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Resolviendo a tiempo las excepciones en el proceso abreviado y ordinario laboral (Trabajo Académico). Programa de Segunda Especialidad en Derecho al Trabajo y Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú

Vinatea, L. (2004). La adecuada protección procesal contra el despido arbitrario, En:
Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y
previsional, Academia de la Magistratura, Lima: AMAG

**A
N
E
X
O
S**

Anexo 1: Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD "Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo"

EXPEDIENTE N° : 03856-2013-0-1601-JR-LA-03
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : Reposición por despido incausado
JUEZ : K
SECRETARIA : L

SENTENCIA N° 254-2014-3JETT-NLPT

RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS

Trujillo, quince de setiembre

Del año dos mil catorce.-

VISTO; El presente expediente:

I. PETITORIO.

Mediante escrito de páginas 09-20, **A.**, interpone demanda contra **B.**, solicitando como pretensión principal su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir, mas intereses legales, costas y costos del proceso; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario.

II. ANTECEDENTES.

Argumentos del Petitorio.

Señala que ingresó a laborar el 16 de marzo del 2012 mediante

contrato de trabajo sujeto a modalidad, con el cargo de ensacador/arrumador en el área de Molino, que cumplía con las labores en forma continua y que le hacían firmar contratos modales, los que quedaban en poder de la empresa; que su labor era permanente, por lo que los contratos se encuentran desnaturalizados y que el 01 de junio del 2013 le impidieron el ingreso a su centro de trabajo, argumentándole que se terminó su contrato; con los demás fundamentos de hecho, de derecho y medios probatorios en que sustenta su demanda.

Trámite procesal.

Mediante Resolución número Dos, de páginas 25-26, se admite a trámite la demanda en la vía del Proceso Ordinario Laboral, confiriéndose traslado a la demandada, señalándose fecha para la audiencia de conciliación, la misma que se llevó a cabo conforme a la grabación en audio y video, y acta de página 53, en la cual se promovió la conciliación entre las partes y ante la falta de acuerdo se señalaron las pretensiones materia de juicio, recepcionándose el escrito de contestación de demanda de páginas 44-52. La audiencia de juzgamiento se desarrolló de acuerdo a los términos registrados en audio y video, y acta de páginas 64-65, en la cual la señora Juez reserva el fallo de la sentencia, la misma que se expide en los términos siguientes:

III. FUNDAMENTOS DEL JUEZ.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- PRETENSIONES POSTULADAS: Constituyen pretensión principal su reposición por despido incausado; así como pago de remuneraciones dejadas de percibir; y como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario; más intereses legales, costas y costos del proceso.

SEGUNDO.- EXCEPCION DEDUCIDA: Corresponde, en primer lugar, emitir pronunciamiento respecto a la excepción de prescripción deducida por la demandada, tanto en su escrito postulatorio como durante la audiencia de juzgamiento (**minutos 8:20 a 8:50 del audio y video**) alegando que han transcurrido mas de treinta días de producido el cese y la interposición de la demanda. Al respecto, la argumentación

sostenida por la emplazada para sustentar la excepción de prescripción resulta incorrecta pues, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 27321, en su artículo único señala: “*Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral*”, siendo que el referido plazo de treinta días se encuentra referido a los plazos de caducidad, por lo que la excepción deducida deviene en improcedente.

TERCERO.- CUESTIONES PROBATORIAS: Seguidamente, corresponde emitir pronunciamiento respecto a las tachas por falsedad deducida por el demandante durante la audiencia de juzgamiento (**minutos 15:54 a 19:36 del audio y video**) contra los documentos presentados de páginas 35-37, la misma debe ser desestimada en razón de que éste no ha demostrado con prueba pertinente que los aludidos documentos adolezcan de falsedad conforme lo establece el artículo 242° del Código Procesal Civil, pues se ofrece como prueba de la referida tacha los mismos documentos cuestionados y no otros distintos que demuestren la falsedad.

CUARTO.- HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA: En la Audiencia de Juzgamiento (**minuto 10:07 a 10:44 del audio y video**) se señalaron: la existencia del vínculo laboral entre el actor con la emplazada B., desde el 16 de marzo del 2012 hasta el 31 de mayo del 2013; asimismo, el cargo que venía desempeñando el actor de ensacador/arrumador en el área de molino.

QUINTO.- Estando a la pretensión postulada de reposición, *prima facie*, debe determinarse si los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre las partes se encuentran válidamente celebrados, toda vez que el actor refiere en su teoría del caso que los mismos se encuentran desnaturalizados.

SEXTO.- Al respecto, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala: “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna*”; precepto del cual se colige el carácter excepcional de los contratos sujetos a modalidad para los cuales se deben observar los requisitos y formas que la Ley

prevé, mientras que el contrato a plazo indefinido puede celebrarse sin mayor formalidad. Entonces, en el ordenamiento Jurídico-Laboral Peruano la contratación modal constituye una excepción a la regla general de la contratación *pura* o a plazo indefinido, y como tal para que aquella sea válidamente celebrada se exige una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, en todo caso, su desnaturalización. En primer lugar, como requisito de existencia de los contratos sujetos a modalidad, tenemos a la **escrituralidad** prevista en los artículos 4° y 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe que *“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”*; es decir, según este precepto, los contratos modales, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma o expresión escrita, constituyendo, en rigor, una *formalidad ad solemnitatem* determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación. Otro requisito de forma es el **registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo**, conforme lo establece el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, por último, el requisito de fondo está constituido por el **principio de la causalidad objetiva**, previsto en el artículo 72° del Decreto Supremo en comento, según los cuales, el empleador que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos -como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido.

SETIMO.- En efecto, la rigurosa observancia de los mencionados requisitos de validez de la contratación modal constituyen, justamente, una de las notas sintomáticas de su carácter excepcional dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral; en efecto, una de las manifestaciones más comunes del principio de continuidad laboral que ha sido recogido implícitamente por la Constitución del Estado, en su artículo 27° (estabilidad de entrada), así como del principio protector (en sus artículos 22° y 23°) **es la preferencia por los contratos de duración indefinida** que constituye la regla general en el sistema jurídico laboral, teniendo su expreso reflejo en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta

aseveración ha sido validada por el Tribunal Constitucional en numerosos pronunciamientos, entre ellos los recaídos en los Expedientes Nros. 1397-2001-AA/TC, 1874-2002-AA/TC, 10777-2006-PA/TC y 00357-2011-PA/TC, al afirmar que: “(...) **Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (...)**”¹; de igual modo ha señalado que: “(...) se puede observar que **nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la LPCL).**”, sigue señalando que **la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien legalmente se han habilitado modalidades de contratación distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad**”²; en el mismo sentido apunta la Corte Suprema en la Casación N° 1817-2004 Puno, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 31 de Mayo de 2007. Ahora bien, lo referido nos permite conocer las reglas que rigen

¹ Fundamento tercero de la sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC del 19 de Diciembre de 2003.

² Fundamento séptimo de la sentencia recaída en el expediente número 10777-2006-PA/TC, del 07 de Noviembre de 2007.

la contratación laboral en el Perú, las mismas que, en este aspecto, se sustentan los principios antes mencionados, que, a su vez, han servido de sustento para *acuñar* la presunción de laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la NLPT, con lo cual se plasma a nivel procesal la marcada tendencia legislativa por los contratos a plazo indefinido; efectivamente, tal es la razón por la cual la contratación laboral a plazo indeterminado se presume dejando espacio para que se pruebe lo contrario, no sucede lo mismo con los contratos sujetos a modalidad (plazo fijo), cuya existencia, validez y virtualidad jurídica debe ser acreditada por la parte que alega ello, a estar por lo previsto por los artículos 23.1, 23.2 y 23.4 literal a) de la NLPT.

OCTAVO.- Del estudio de lo actuado, se verifica que el requisito de escrituralidad mencionado en el considerando precedente, ha sido acreditado por la demandada, pues a páginas 38-43 obran los contratos de trabajo por incremento de actividades celebrados entre las partes.

NOVENO.- En cuanto al registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, establecido por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; de autos se verifica que la emplazada no ha cumplido con acreditar dicha formalidad pese a que en la audiencia de juzgamiento (**minutos 36:58 a 37:05 del audio y video**) ha referido que si ha cumplido con dicha formalidad; justificando dicho hecho en un sello donde figura el año, mes, día y hora; hecho que no acredita de manera fehaciente que dicho sello haya sido realizado por la autoridad administrativa de trabajo; no obstante, no ha aportado prueba alguna para tal fin, lo cual constituye su carga probatoria conforme lo establece el artículo 23.3 de la NLPT. Asimismo, cabe resaltar que la parte demandada tuvo el tiempo suficiente para solicitar a la Dirección Regional de Trabajo de Trujillo los informes sobre las fechas de registro de los contratos suscritos con el demandado, siendo esto carga de prueba de la demandada; acto que no le corresponde al juzgado solicitarlos; requisito éste que debe ser bien ponderado dentro del escenario jurídico al cual se circunscribe la contratación a plazo fijo. Efectivamente, aun cuando el artículo 81° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala que la omisión en el registro de este tipo de contratos ante la autoridad correspondiente trae consigo una sanción de multa; no obstante una correcta y debida lectura de tal precepto legal nos revela que dicha sanción no se

produce por la falta de visación administrativa, sino por el retardo en ella, es decir, por inscribirse fuera de los quince (15) días naturales desde que fuera celebrado; este aserto, además, es plenamente concordante con lo reglado por el artículo 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prescribe que: “Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.” (el subrayado es nuestro).

DECIMO.- Así, se aprecia que la multa es una sanción que se produce por el registro tardío de los contratos modales a la entidad respectiva, pero que resulta ser independiente de la finalidad perseguida con tal comunicación: la *constatación* de la real existencia de las razones que justifican el contrato modal, a efectos de que se pueda advertir la presencia de simulación o fraude en la celebración de aquél; es decir, este *requisito formal de validez* (denominación que viene dada por la propia LPCL) reviste suma importancia, en tanto se orienta al *control administrativo previo* del requisito *fondal* de los contratos de trabajo a plazo fijo (causa objetiva), lo que no sería posible si el empleador **nunca los inscribiera**; en ese sentido, **entender que la consecuencia jurídica de la omisión a la registración administrativa es la simple sanción de multa, implica, a criterio de esta Juez, desconocer la verdadera gravitación y fines de este requisito**, otorgando la oportunidad de que los trabajadores puedan ser presionados para suscribir este tipo de contratos aun luego de transcurrido mucho tiempo desde el inicio de la relación laboral con la finalidad de aparentar su sujeción a un contrato modal, sea en un procedimiento de tipo administrativo o judicial; en tal virtud, se concluye que este requisito debe de ser observado por el empleador contratante –aunque fuera de manera tardía, en cuyo caso se impondrá la multa pertinente–, en caso contrario el contrato modal carece de **validez formal** y, por tanto, se convierte en uno de carácter indeterminado³. A mayor

³ Sobre este punto también puede verse a **SANGUINETI RAYMOND**, Wilfredo. **“LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA”**. Segunda Edición. Gaceta Jurídica; Lima-Perú, 2008; página 96-99. Así como a **ARCE ORTIZ**, Elmer. **“DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**.

abundamiento resulta de suma trascendencia la opinión de un número connotado de ius laboristas nacionales⁴ vertida en la última versión del Proyecto de Ley General del Trabajo, en cuyo artículo 25° numeral 5 señala que: ***“Los contratos de trabajo celebrados se consideran como de duración indeterminada: Cuando el contrato no consigna la causa objetiva de la contratación, no es celebrado por escrito o no es registrado”***. Ahora, de la detenida revisión de los medios de prueba existentes en autos, **se reitera que la emplazada no ha acompañado las constancias de inscripción de los contratos sujetos a modalidad; por ende, éstos no gozan de validez y virtualidad jurídica como tales**⁵.

DECIMO PRIMERO.- Respecto al principio de la causalidad objetiva, el Tribunal Constitucional, ha dejado establecido que *“los contratos de trabajo sujetos a modalidad o a plazo determinado, tienen por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”*⁶; este mismo tribunal ha señalado que *“se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, el cual ostenta una preferencia por la contratación por tiempo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia si bien es cierto el legislador ha establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Producción y Competitividad Laboral determinadas modalidades de contratación laboral, también lo es que aquellas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden generar, tales como necesidades de mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se va ejecutar; excepto los contrato de intermitentes o de temporada que, por su naturaleza puedan ser permanentes (artículo 53 de la LPCL)”*, sigue señalando que la contratación laboral por

DESAFÍOS Y DEFICIENCIAS”. Palestra Editores; Lima-Perú, 2008; página 241-216. Y también el fascículo número 02 de la colección denominada Normativa Laboral, emitida por el Diario Gestión en coordinación con el Estudio Miranda & Amado Abogados, en cuya página 26, se incide en la obligatoriedad de su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

⁴ Ellos son Carlos Blancas Bustamante, Alfonso de los Heros Pérez – Albela, Javier Neves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis, Jaime Zavala Costa y Alfredo Villavicencio Ríos.

⁵ Así también lo ha establecido la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior de Justicia en la sentencia recaída en el expediente número 544-2011-0-1601-JR-LA-03 del 28 de Marzo de 2012, en los seguidos contra el Poder Judicial sobre desnaturalización de la relación laboral.

⁶ STC N° 1397-2001-AA/TC, del 09 de Octubre de 2002

*excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien legalmente se han habilitado modalidades de contratación distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a los cánones de razonabilidad y proporcionalidad*⁷.

DECIMO SEGUNDO.- Asimismo, se debe tener en cuenta que el artículo 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que: “[...] el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”.

DECIMO TERCERO.- Sobre el particular, en la cláusula segunda del contrato de páginas 38-39, que da inicio a la relación labora, establece que: *“En vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del Informe comercial N° 001-COOB-Pro-Tru-2012 (...) se han incrementado para la empresa los requerimientos del área de producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado (...)”*; como se desprende meridianamente de la simple lectura de esta cláusula, esta Juzgadora considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal de la demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a un informe comercial, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar. Por consiguiente, es evidente que la emplazada no ha cumplido con precisar la causa objetiva que justifica la celebración de los mencionados contratos de trabajo por incremento de actividad. Así también, el Acta de Verificación de Despido Arbitrario de páginas 03-06, hace referencia a la cláusula segunda de los presentes contratos de páginas 38-43, en el

⁷ STC N° 1077-2006-PA/TC, del 07 de Noviembre de 2007

que describe: "... se deja constancia que referido contrato según cláusula segunda hace mención de un informe comercial N° 001-COOB-Pro-Tru-2012 con fecha 15.03.2012; pero sin estar anexado al contrato ni menos saber su contenido por parte del recurrente; sólo haciéndose la siguiente mención: "se ha incrementado para la empresa los requerimientos del área de producción" (...)". Cabe precisar que la demandada no ha acreditado haber cuestionado administrativamente dicha acta, ni tampoco ha sido objeto de cuestión probatoria alguna en el presente proceso; por lo cual, su mérito probatorio resulta incuestionable.

DECIMO CUARTO.- En el sub iudice, como se ha dejado anotado en los considerandos precedentes, al no haber cumplido con acreditar el registro de los mismos ante la autoridad administrativa de trabajo, ni precisar adecuadamente la causa objetiva que justifica la celebración del mencionado contrato de trabajo por incremento de actividad; en consecuencia, los contratos celebrados por ambas partes se encuentran desnaturalizados; debiendo, por tanto, en aplicación de la norma antes glosada, considerarse que la contratación a la que estuvo sujeto el actor es de duración indeterminada.

DECIMO QUINTO.- Debe precisarse que el análisis fáctico, probatorio y jurídico desarrollado en el presente proceso, en virtud del cual se concluye la desnaturalización de los contratos modales suscritos y que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a plazo indefinido; en modo alguno puede significar la afectación del principio de congruencia procesal o la incorporación al proceso de pretensiones no demandadas; pues la Juzgadora en la sentencia se está pronunciado respetando el alcance las pretensiones postuladas; consecuentemente, se trata de un aspecto que subyace a la pretensión postulada de reposición por despido incausado.

DECIMO SEXTO.- **PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO:** Al respecto, el actor refiere en su teoría del caso que como consecuencia de la desnaturalización de sus contratos, se ha incurrido en un despido incausado; por su parte, la tesis de la demandada es que el accionante cesó por vencimiento de contrato.

DÉCIMO SETIMO.- Bajo este contexto, es preciso señalar que, la impugnación del despido en sede jurisdiccional, se erige como una garantía que tienen las partes del contrato de trabajo para someter a control y revisión judicial la decisión empresarial

de resolver el vínculo laboral de modo unilateral; así, pues, constituye una forma de expresión del Estado Constitucional y Social de Derecho, en tanto que si bien por un lado reconoce la iniciativa privada y, por tanto, la libertad de empresa (artículo 59° de la Constitución del Estado), por otro lado, de manera coetánea, exige que ella sea compatible con el imperativo también constitucional de *proteger el trabajo humano* y, particularmente *el trabajo subordinado*, actividad en la que se encuentran comprometidos importantes valores jurídico-sociales, reconocidos en nuestra Constitución así como en diferentes pactos, declaraciones y convenios sobre derechos humanos ratificados por nuestro país, y es que tales valores reflejan el respeto de la dignidad del trabajador con motivo del trabajo, garantizando la observancia y la cautela tanto de sus *derechos específicos* (jornada de trabajo, remuneración mínima, protección contra el despido arbitrario, etcétera), como *inespecíficos* (derecho al debido proceso, derecho de defensa, derecho a la intimidad, etcétera.), premisa *nuclear* del *estatuto de protección laboral*. Así, la impugnación del despido es, en suma, la determinación de la licitud o no de dicho acto, que se produce cuando una controversia jurídica que versa sobre ello, es sometida a un control y verificación judicial, con miras a establecer si procede otorgar, como mecanismo de protección contra el despido, a elección del demandante, tutela restitutoria o resarcitoria. El sustento normativo de la pretensión de impugnación de despido lo ubicamos en el inciso a) del artículo 51° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 017-93-JUS. Ahora bien, es importante tener en cuenta la pretensión ejercitada por el accionante, toda vez que ella nos confiere una perspectiva más amplia de la trascendencia de su petición, sobre la base del derecho que se busca proteger (derecho al trabajo en su acepción de estabilidad de salida), las características propias y particulares para su ejercicio (sometido a un plazo de caducidad).

DÉCIMO OCTAVO.- Por otro lado, tras la cláusula normativa de *salvaguarda* contenida en el artículo 27° de la Constitución del Estado, que prescribe: “*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.*”, se anida el *derecho al trabajo* como derecho de carácter fundamental y constitucional, como lo ha indicado el Tribunal Constitucional, en el fundamento número doce de la sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, del 11 de Julio de 2002

(Caso FETRATEL), al referir: *“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. “Debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional: a) Se trata de un "mandato al legislador". b) Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección. c) No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley. Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando (...) que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. El referido artículo no indica en qué términos ha de entenderse esa "protección adecuada". En su lugar señala que la ley tiene la responsabilidad de establecerla; es decir, que su desarrollo está sujeto al principio de reserva de ley. Evidentemente, el que la Constitución no indique los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista prima facie una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga en torno al derecho reconocido en su artículo 27° o, acaso, que se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema. Es de anotarse que, el Tribunal Constitucional, ha convenido que “el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador”;* así lo ha señalado en el fundamento número siete de la sentencia recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, del 28 de Noviembre de 2005 (Caso Baylón Flores).

DÉCIMO NOVENO.- En el caso de autos, al haberse acreditado la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el actor, únicamente, podía ser despedido por alguna de las causales establecidas en los artículos 23°, 24° y 25° del Decreto

Supremo N° 003-97-TR; por tanto, al haber sido cesado sin expresión de causa relacionada con su conducta o su capacidad laboral; la Juzgadora, arriba a la conclusión de que el accionante ha sido objeto de un despido incausado (de hecho), violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo, debido proceso y de defensa (artículos 22°, 139° incisos 3 y 14 de la Constitución Política del Estado); pasible de tutela restitutoria; en consecuencia, esta pretensión debe ser amparada; debiendo disponerse su reincorporación a su centro de labores (COGORNO S.A.) en el mismo cargo que ostentaba a la fecha en que se produjo el despido inconstitucional (31.05.2013).

VIGESIMO.- PRETENSION DE PAGO DE REMUNERACIONES

DEVENGADAS: Habiéndose amparado la pretensión principal, corresponde también amparar la pretensión accesoria de pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los lapsos de inactividad procesal no imputables a las partes; pues en el caso de autos se ha producido una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, debido a que este órgano jurisdiccional, ha establecido que el despido ha devenido en ineficaz y, por ende, no ha producido ninguno de sus efectos jurídicos; por lo tanto, la consecuencia lógico-jurídica, es el reconocimiento del período no trabajado efectivamente, como si lo fuera, y por tanto, el derecho del trabajador a las remuneraciones devengadas, efecto que es similar al que tiene el despido nulo en materia laboral, según lo previsto por el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y, conforme ya se ha determinado por el superior jerárquico, en la Sentencia de vista recaída en el Expediente N° 4882-2012, de fecha 06.09.2013, expedida por la Primera Sala Laboral, al señalar: *“TRIGESIMO QUINTO.- De esta manera, si la Jurisdicción ordinaria es competente para conocer tanto el despido incausado, según lo previsto en el artículo 2, inciso 2 de la Ley 29497 como la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, según lo previsto en el literal b) del mismo artículo 2, resulta intrascendente que se mande ejercitar como una acción independiente, las remuneraciones devengadas como una acción indemnizatoria por daños y perjuicios pues, esta pretensión también es de competencia del Juez Ordinario Laboral según las normas de competencia citadas, así, las remuneraciones devengadas son lucro cesante que es parte del objeto de la*

indemnización por daños y perjuicios que es de competencia del Juez ordinario laboral; en consecuencia, tanto la acción indemnizatoria por daños y perjuicios como las acciones ordinarias de pago de prestaciones económicas derivadas del contrato de trabajo son, por igual, competencia de la justicia laboral ordinaria; por ello, el carácter que se le otorgue a la naturaleza de las remuneraciones devengadas ya sea indemnizatoria o restitutoria no debe resultar trascendente a efectos que el justiciable obtenga tutela procesal efectiva pues, los efectos son los mismos. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como es el caso de la sentencia correspondiente al Expediente número 02168-2011-PA/TC, viene sosteniendo que las remuneraciones devengadas en casos como el que se analiza, tendrían naturaleza indemnizatoria y no restitutoria; al respecto, sus efectos prácticos son los mismos: reconocer, adicionalmente, efectos patrimoniales a la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, cuando el despido ha sido arbitrario (desde una perspectiva constitucional). Asumir la tesis de la naturaleza indemnizatoria de las remuneraciones devengadas equivale a asumir su carácter restitutorio pues, la finalidad es recuperar lo dejado de percibir por el lapso de tiempo en que injustamente el trabajador estuvo sin laborar (despido incausado, despido inválido), esto es, se llega a la misma conclusión: el pago que se obtenga por daños y perjuicios es una consecuencia de una violación del empleador, acto que ha sido castigado con la nulidad de su actuar – despido incausado en este caso- que procura devolver al trabajador el importe del dinero dejado de percibir por aquella conducta y que guarda plena congruencia con la finalidad restitutoria del derecho conculcado, la reinstalación en el puesto de trabajo, como si el despido nunca hubiera ocurrido”.

VIGESIMO PRIMERO.- INTERESES LEGALES: Asimismo, debe ordenarse el pago de intereses legales con arreglo a lo prescrito por el artículo 3° de la Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo.

VIGESIMO SEGUNDO.- COSTOS PROCESALES: En cuanto a la pretensión de pago de costos, debe señalarse que en el caso de autos, la defensa desplegada por el demandante fue aceptable; pues se aprecia coherencia y claridad en el petitorio y

fundamentos fácticos y jurídicos esbozados en la demanda; asimismo, se aprecia una aceptable participación en la audiencia única; logrando un resultado favorable para la demandante. De igual modo, es necesario tener en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14° de la Ley N° 29497 los costos se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, es así que tendremos en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411°, 412°, 414° y 418° del Código Procesal Civil, según las cuales el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso tiene por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada. En ese sentido, en forma razonable, se establece un monto de **S/. 7,000.00 nuevos soles**; más el 5% de dicha suma destinado para el Colegio de Abogados de la Libertad, haciéndose presente que el pago de los costos se realizara en ejecución de sentencia, en donde el abogado acreditará el pago del tributo respectivo con el recibo de honorarios correspondiente, bajo apercibimiento de informarse a la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria en caso de incumplimiento.

VIGESIMO TERCERO.- COSTAS DEL PROCESO: Finalmente, de conformidad con el artículo 14° de la Ley N° 29497 concordante con los artículos 410° y 412° del Código Procesal Civil, debe condenarse a la demandada al pago de costas del proceso.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los Artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado, Artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación:

IV. DECISIÓN:

- 1) DECLARO FUNDADA** la demanda interpuesta por: **A.**, contra **B.**; en consecuencia, **DECLARO** la desnaturalización de los contratos suscritos por el accionante y se **RECONOCE** que la misma, desde su ingreso, el 16 de marzo del 2012, estuvo sometido a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en consecuencia, **DECLARO** sin efecto ni valor legal alguno

el despido del actor dispuesto con fecha 31.05.2013; y, **ORDENO** que la demandada antes mencionada, en el plazo del quinto día de notificada, **CUMPLA** con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es, ensacador/arrumador en el área de molino; más el **pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva**, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes e intereses legales.

- 2)** Asimismo, **ORDENO** que la emplazada pague al demandante la suma de **S/. 7,000.00 (siete mil y 00/100 Nuevos Soles)**, por costos procesales, más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de la Libertad.
- 3) IMPROCEDENTE** la excepción de prescripción extintiva deducida por la demandada.
- 4) INFUNDADA** la tacha por falsedad deducida por el demandante.
- 5)** Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución: **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** el expediente en el modo y forma de Ley.
- 6) NOTIFÍQUESE.-**

Sentencias de Segunda Instancias

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL**

EXPEDIENTE N° : 3856-2013-0-1601-JR-LA-03
DEMANDANTE : A.
DEMANDADO : B.
MATERIA : REPOSICIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.-

Trujillo, siete de agosto de dos mil quince.-

VISTOS.- En Audiencia Pública, la Primera Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **Sentencia de Vista:**

III. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.

3. Viene en apelación la **Sentencia** contenida en la Resolución número **SEIS**, su fecha 15 de setiembre de 2014, de folios 66 a 79, que declaró fundada la demanda interpuesta por **A.** contra **B.**; en consecuencia **DECLARO** la desnaturalización de los contratos suscritos por el accionante y se **RECONOCE** que la misma, desde su ingreso, el 16 de marzo del 2012, estuvo sometido a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en consecuencia **DECLARO** sin efecto ni valor legal alguno el despido del actor dispuesto con fecha 31 de mayo de 2013; y **ORDENO** que la demandada antes mencionada, en el plazo del quinto día de notificada, **CUMPLA** con **REPONER** al actor en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es ensacador/arrumador en el área de molino; más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes e intereses legales. Asimismo **ORDENO** que la empleada pague al demandante la suma de **S/. 7,000.00** por costos procesales, más el 5% dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad.

IMPROCEDENTE la excepción de prescripción extintiva deducida por la demandada. **INFUNDADA** la tacha por falsedad deducida por el demandante.

4. Con escrito de fecha 19 de setiembre de 2014 de folios 90 a 98, **la demandada** interpuso recurso de apelación fundamentando su pretensión en lo siguiente:
- i) La sentencia ha sido dictada sin haber calificado el escrito de desistimiento del demandante, esto es la magistrada no ha tomado en cuenta el desistimiento del demandante presentado el 12 de setiembre de 2014 habiéndose emitido sentencia el 15 de setiembre de 2014, lo cual demuestra un claro vicio y transgresión al principio del debido proceso.
 - j) Mediante transacción extrajudicial adjuntada al escrito de desistimiento las partes acuerdan renunciar a toda acción que tenga una en contra de la otra sobre el objeto de la transacción; renunciando a todo acto o procedimiento destinado a invalidar el acuerdo; otorgándosele a dicho documento la calidad de cosa juzgada al amparo del Código Procesal Civil.
 - k) Además el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo prevé la conclusión anticipada del proceso cuando media conciliación, incluso sin la necesidad de homologar las firmas ante su despacho, habiendo versado la transacción sobre derechos disponibles.
 - l) Mediante sentencia se indica que no ha caducado el plazo para accionar el despido arbitrario, puesto que la A quo considera que este plazo vencería a los 04 años; dicha conclusión es equivocada en tanto la pretensión de reposición caduca a los 30 días hábiles, y el plazo de 4 años se aplica para las demás sumas que el empleador pueda adeudar, ello en concordancia con el artículo 36° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –Decreto Supremo número 003-97-TR, en adelante LPCL-.
 - m) La A quo señala que la demandada no ha cumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo que existe insuficiencia probatoria de su parte, sin embargo no se ha tenido en cuenta la facultad habilitante con la que cuenta la A quo, consistente en poder actuar pruebas de oficio, en aplicación del artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, debiendo solicitar el Informe emitido por la Dirección

Regional de Trabajo de La Libertad, sobre la recepción de los contratos suscritos con el demandante. Asimismo no se ha buscado la igualdad de las partes al no haber valorado los medios probatorios ofrecidos por las partes de igual manera.

- n) La A quo ha señalado que los contratos a plazo fijo presentados por la parte demandada no cumplen con las formalidades de ley, ya que no existiría una causa objetiva que justifique su temporalidad; al respecto se debe tener en cuenta que esto no se ajusta a la verdad, en tanto: *i.* la actividad de COGORNO S.A. es permanente, pero hay periodos de variabilidad en la producción, asimismo en el contrato de fecha 01 de diciembre de 2012, así como en los demás contratos suscritos con el demandante, se puede observar que en la cláusula segunda, el contrato contiene expresamente el sustento de la objetividad y temporalidad. *ii.* COGORNO cuenta con un organigrama en donde el cargo del demandante de operador. Ensaque/Arrume constituye un puesto temporal. *iii.* Se ha vulnerado el principio de razonabilidad; ya que no es razonable que los contratos temporales tengan como anexos los contratos comerciales internos de la demandada.
- o) La A quo no se ha pronunciado sobre el valor probatorio de los documentos sobre los cuales no ha procedido la tacha, pese a haber sido ella quien estableciera que son documentos verdaderos y ciertos. Así mismo respecto al Acta de Verificación de Despido Arbitrario; se ha tomado este documento como absolutamente cierto; mientras que los memorandos e informes que han presentado, no se los ha considerado.
- p) Que, existe una falta de racionalidad y proporcionalidad en fijar los costos del proceso, en tanto la actividad procesal del demandante ha sido poca, pues tan solo han presentado el escrito de demanda y asistido a las audiencias de conciliación y juzgamiento.

IV. CONSIDERANDOS.-

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Cabe precisar que este Órgano Jurisdiccional sólo absolverá los extremos que han sido objeto de apelación, pues ello constituye el tema

decisivo, es decir la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades de las que goza esta instancia superior para resolver; de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370 del Código Procesal Civil – en adelante CPC -, de aplicación supletoria al proceso laboral; por lo que, siendo ello así, se entiende que los aspectos no cuestionados expresamente, corresponden a situaciones consentidas por las partes, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial.

VIGÉSIMO TERCERO.- Corresponde en primer término emitir pronunciamiento respecto al argumento impugnatorio consistente en que *la sentencia de primera instancia ha sobrepasado la voluntad de las partes, pues ha sido dictada sin haberse calificado el escrito de desistimiento del demandante presentado con anterioridad a la fecha de la emisión de la sentencia, por lo que dicha sentencia deviene en nula*; y si bien es cierto la juzgadora no ha emitido pronunciamiento en la sentencia recurrida respecto al desistimiento del proceso planteado por el demandante, quién a su solicitud adjuntó un documento de transacción extrajudicial suscrito entre las partes el cual pondría fin al presente proceso, sin embargo, debe tenerse en cuenta que no toda omisión o vicio acarrea irremediablemente la nulidad de una resolución, sino sólo en la medida en que dicho vicio sea de trascendencia tal, que afecte el debido proceso o el derecho de defensa de alguna de las partes, lo que en el presente caso no ha ocurrido, dado que la omisión incurrida bien puede ser subsanada en grado de revisión, en la medida que la falta de pronunciamiento en la que incurrió la Juez de primera instancia en modo alguno incide sobre el sentido mismo de la decisión, ello de conformidad con lo establecido por el artículo **172 del CPC**, que ha establecido: *“No hay nulidad si la subsanación del vicio no ha de influir en el sentido de la resolución o en las consecuencias del acto procesal”*.

VIGÉSIMO CUARTO.- De esta manera es de advertir en principio que el desistimiento, mediante el cual se adjunta la transacción extrajudicial de las partes procesales, planteado por el demandante ha sido declarado improcedente mediante resolución número ocho obrante a fojas 104 – 105, al no haber cumplido el demandante con certificar su firma ante el juzgado, pues este es un requisito

indispensable establecido en el artículo 341 del CPC, el cual en su primer párrafo establece que “*El desistimiento no se presume. El escrito que lo contiene debe precisar su contenido y alcance, **legalizando su firma el proponente ante el secretario respectivo***”(lo resaltado es nuestro); así pues pese al requerimiento efectuado por la juzgadora mediante resolución número siete de fojas 102, la cual fue debidamente notificada a las partes procesales, el actor no certificó su firma ante la secretaria del juzgado, por lo que al no haberse cumplido con dicho requisito de forma correspondía declararlo improcedente.

VIGÉSIMO QUINTO.- Además en cuanto al cuestionamiento formulado por la demandada en su escrito de apelación respecto a que la NLPT prevé la conclusión anticipada *del proceso cuando media conciliación, incluso sin la necesidad de homologar las firmas ante su despacho, habiendo versado la transacción sobre derechos disponibles*; así, debemos considerar que las partes procesales pueden conciliar o transar cualquiera sea el estado en que se encuentre el proceso, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada, en mérito al artículo 30 de la NLPT; de esta manera al no haber sentencia con calidad de cosa juzgada (el desistimiento adjuntando la transacción se presentó el 12 de setiembre de 2014, habiéndose emitido sentencia el 15 de setiembre de 2014), las partes tenían plena facultad para arribar a algún acuerdo, si así era su voluntad; no obstante para que este acuerdo, en el caso de autos la “transacción extrajudicial”, ponga fin al proceso debió cumplir ciertos requerimientos de conformidad con el tercer párrafo del artículo 30 de la NLPT, así resulta necesario tener en cuenta lo siguiente: a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) Debe ser adoptado por el titular del derecho, y c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante; los cuales deben concurrir conjuntamente para llegar a dar validez a la transacción arribada entre las partes. De este modo del documento de transacción extrajudicial obrante a fojas 82-83, se observa que el abogado del actor no ha participado en la transacción al no haber suscrito dicho documento, el cual es uno de los requisitos para la validez del mismo; en consecuencia dicha transacción efectuada por las partes no cumple con todos los requisitos establecidos en la NLPT.

VIGÉSIMO SEXTO.- Sin perjuicio de los anterior, sí la juzgadora se hubiera pronunciado en cuanto al desistimiento y transacción extrajudicial, dicho pronunciamiento hubiera sido negativo; pues para el desistimiento en virtud a la transacción aludida, pueda surtir sus efectos, debió el actor legalizar su firma, lo cual no ha ocurrido; segundo para que la transacción surta sus efectos debió ser aprobada, y tercero debió ser declarada consentida; lo cual no iba a ocurrir al no haberse legalizado la firma del actor, además la transacción no ha cumplido con los requisitos establecidos en la ley como se ha señalado en el considerando precedente.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Así mismo resulta necesario emitir pronunciamiento sobre los cuestionamientos del impugnante relativos, aunque de manera genérica, a la nulidad de actuados, al señalar que no se habría emitido pronunciamiento sobre el valor probatorio de los documentos sobre los cuales no ha procedido la tacha, pese haber sido ella quien ha establecido que son documentos ciertos y verdaderos, lo que implica alegar una motivación insuficiente, que afectaría a dicha resolución de nulidad; al respecto debe dilucidarse este extremo del impugnatorio, pues su eventual amparo (verificación de una causal de nulidad) podría relevar al Ad quem de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la litis; además -y sobre todo-, porque alertado éste sobre una virtual nulidad debe proceder a su análisis, en resguardo de las garantías y derechos que componen el mega derecho-principio-garantía del debido proceso. No obstante, de un detenido análisis de los actuados se verifica que no existe tal vicio, ya que la Juez ha cumplido, en este caso, con expresar claramente las razones y fundamentos, que sustentan su decisión de amparar en parte la demanda incoada por el accionante, en los términos a los que se contrae el fallo; en ese sentido, se ha corroborado que la Juez del proceso, al expedir la sentencia impugnada, sí ha observado la garantía constitucional contenida en el artículo 139 literal 3 de la Constitución Política, atendiendo al mérito del Derecho y a lo actuado, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado.

VIGÉSIMO OCTAVO.- Así debemos tener en cuenta el pronunciamiento del

Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC (CASO LLAMOJA HILARES), pues en su fundamento 7, detalla cuál es el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, al establecer previamente lo siguiente: *“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.”*

VIGÉSIMO NOVENO.- En este sentido también debemos tener en cuenta que de conformidad con el artículo 31, primer párrafo, de la NLPT, “El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión”; esta norma es concordante con el artículo 197 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, en cuanto establece que “Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. **Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.**” (lo resaltado en negritas corresponde a este Colegiado); por lo tanto la simple alegación que la Juez no ha meritado en forma suficiente los medios probatorios ofrecidos no puede conllevar a la nulidad de la sentencia; finalmente, debe considerarse que frente a la alegación de vicios procesales, y aún sin ser estos invocados, si los vicios advertidos no son de tal trascendencia que afecten el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, no existe razón para no entrar a decidir el fondo del asunto.

TRIGÉSIMO.-Respecto a la excepción de prescripción extintiva de la acción, la juzgadora ha procedido a declararla improcedente en tanto la Ley Número 27321, que invoca la demandada, señala que *“las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”*; esto en virtud a que la propia demandada es la

que ha errado en la denominación de su defensa procesal al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción en lugar de la excepción de caducidad, tal como se aprecia de fojas 44, situación que se reitera en la audiencia de juzgamiento en la etapa de confrontación de posiciones, que se registra en audio y video en el Sistema Integrado Judicial (en adelante SIJ), en que alude a la excepción de prescripción extintiva de la acción (**minuto 08:20**) y que en su escrito de impugnatorio pretende hacer creer que la confusión se ha generado por parte de la juzgadora; no obstante lo dicho, se entiende también que el juez conoce el derecho, por lo que en realidad la juzgadora debió advertir que lo que en realidad estaba formulando la parte demandada era la excepción de caducidad, como fluye de los fundamentos en los que sustenta la excepción propuesta tanto en su contestación de la demanda como en la etapa de confrontación de posiciones de la audiencia de juzgamiento, y no considerar formalmente que si bien la alegación de un plazo de treinta días implica caducidad, al haberse formulado bajo la denominación de prescripción, deviene en improcedente. En tal sentido, debe evaluarse si efectivamente existe o no caducidad conforme lo alega la parte demandada.

TRIGÉSIMO PRIMERO.- Así, *a la excepción de caducidad, como debe entenderse la excepción formulada por la parte demandada*, este Colegiado concluye debe ser declarada infundada, toda vez que entre la fecha de cese del actor y la fecha de interposición de demanda, no ha transcurrido el plazo de 30 días hábiles a que se refieren las normas legales y los criterios jurisdiccionales que regulan y se pronuncian sobre la aplicación del plazo de caducidad respecto a las pretensiones de impugnación del despido; al respecto, debe considerarse que el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2014, en el punto 3.2 planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?, siendo que el pleno acordó por unanimidad: *“El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En los casos en que exista en*

trámite una demanda de amparo, esta deberá ser reconocida ante el Juez ordinario laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles”.

TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Lo señalado precedentemente acarrea que la parte demandante debió interponer su demanda, dentro del plazo legal establecido de 30 días hábiles, y como se puede verificar, efectivamente el accionante interpuso la demanda al treintavo día hábil (30), por lo que tal caducidad alegada no se habría producido, en tanto se puede observar que la fecha de cese de labores del demandante se produjo el día 01 de junio de 2013, entendiéndose que el último día de labores fue el día 31 de mayo de 2013, hecho aceptado por ambas partes y por lo tanto no controvertido, por lo que no corresponde mayor análisis al respecto; asimismo la demanda fue interpuesta con fecha 23 de julio de 2013, como se aprecia a folios 09 del escrito de demanda, esto es 52 días naturales posteriores a la interposición de demanda; sin embargo, dentro de los 30 días hábiles que corresponden al cómputo del plazo de caducidad, teniendo en cuenta circunstancias de hecho que escapan del control regular de las partes sobre el proceso (causales de suspensión del plazo de caducidad); así se verifica que no corresponde considerar para el cómputo del plazo de caducidad los días de falta de funcionamiento del Poder Judicial que implican los días sábados y domingos en que no hay despacho judicial, de igual forma los días 27 y 28 de junio del año 2013 han sido días feriados, asimismo los días 26 de junio, así como 2, 3, 4 y 5 de julio del año 2013 corresponderían a fecha de paros y huelga ante el Poder Judicial, por lo que con respecto a estos días, tampoco se contabilizan para el plazo de caducidad. Siendo así, es exactamente al treintavo día hábil del cómputo de plazo para la caducidad en que se ha presentado la demanda; así, el demandante se encontraba plenamente habilitado para hacer efectivo su derecho de acción y reclamar sus derechos laborales mediante la interposición de la demanda de fojas 9 a 20, en tanto no se ha producido caducidad, por lo que en consecuencia este Colegiado resuelve revocar la sentencia en cuanto declara improcedente la excepción de caducidad (considerada por la A quo como excepción de prescripción) y reformándola se declara infundada.

TRIGÉSIMO TERCERO.- Ahora corresponde emitir pronunciamiento respecto a **los fundamentos de fondo del recurso impugnatorio**, en cuanto a la desnaturalización de los contratos modales, en principio debe tomarse en cuenta el artículo 4 de la LPCL, del cual se infiere que los contratos sujetos a modalidad son de carácter excepcional y para cuya existencia deben observar los requisitos y formas que la Ley prevé, mientras que el contrato a plazo indefinido puede celebrarse sin mayor formalidad, es decir que para que la contratación modal sea válidamente celebrada se exige una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, en todo caso, su desnaturalización. Así mismo de conformidad con el artículo 72 de la LPCL, “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”; es decir, en el caso de contratos sujetos a modalidad, como ya se ha verificado al citar el artículo 4, segundo párrafo, de la misma norma legal acotada, a diferencia de los contratos de duración indeterminada, no es posible su celebración válidamente sin cumplir con la forma escrita, y además sin que se exprese por escrito la causalidad de la contratación. En efecto como requisito de existencia del contrato modal tenemos a la **escrituralidad** que prescribe que este tipo de contratos, los modales, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma escrita, constituyendo, en rigor, una formalidad *ad solemnitatem* determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación; el **requisito de fondo** está constituido por el **principio de la causalidad objetiva**, según los cuales, la empleadora que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos -como excepción que es- y no la contratación a plazo indefinido; y por último, tenemos un **requisito de forma**, según lo establecido por el artículo 73 de la LPCL, que es el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

TRIGÉSIMO CUARTO.- Como se viene señalando dentro de nuestro ordenamiento jurídico, se puede apreciar que una de las manifestaciones del

principio protector es la preferencia por los contratos de duración indefinida que constituye la regla general en el sistema jurídico laboral, lo cual tiene asidero legal en el artículo 4° de la LPCL. Asimismo la Constitución del Estado en sus artículos 22°, 23° y 27° también los ha contemplado, aseveración que es compartida y avalada por el Tribunal Constitucional en numerosos pronunciamientos, entre ellos los recaídos en los expedientes con números 1397-2001-AA/TC, 1874-2002-AA/TC, 10777.2006-PA/TC y 00357-2011-PA/TC, al afirmar que ; “(...) **Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado (...)**”⁸; de igual modo ha señalado que: “(...) **se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que inspira al Derecho de Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional.**” De este modo estas acarrear la cobertura de circunstancias especiales que se han de presentar, las cuales pueden estar referidas a necesidades de mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que ha de ejecutarse, excepto los contratos de trabajo o de temporada, que por su naturaleza podrían ser permanentes.

TRIGÉSIMO QUINTO.- Como se ha señalado debemos tener en cuenta que un contrato modal, necesariamente debe cumplir con ciertos requisitos, sin los cuales se acarrearía la invalidez o desnaturalización de los mismos, precisándose que estos requisitos deben darse de forma copulativa, pues la contratación en nuestro sistema jurídico se decanta por la contratación a tiempo indefinido; así en el caso de autos, respecto al **requisito de escrituralidad** de los contratos modales, debemos advertir

⁸ Fundamento tercero de la sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC del 19 de Diciembre de 2003.

que la demandada ha presentado los sus contratos suscritos con el actor, tal como se verifica de folios 38-43, donde observamos la suscripción de contratos denominados ***contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad***, suscrito entre las partes.

TRIGÉSIMO SEXTO.- Ahora bien respecto al **requisito de consignar las causas objetivas determinantes de la contratación**, se verifica en la cláusula segunda de los contratos suscritos por el actor, obrantes a fojas 42-43 y 38-39, que se señala como el objeto para haber optado por la modalidad contractual de “Incremento de Actividades”, la siguiente: *“en vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del informe comercial N° 001-COOB-Pro-Tru-2012 con fecha 15 de marzo del 2012, se han incrementado para la empresa los requerimientos del área de Producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado...”* (fojas 38 y 42), así mismo del contrato obrante a fojas 40-41, se aprecia que se ha señalado como su objeto, el siguiente *“en vista de las necesidades del incremento de actividades tal como se desprende del informe comercial N° 003-COOB-Pro-Tru-2011 con fecha 07 de febrero del 2011, se han incrementado para la empresa los requerimientos del área de Producción, lo que implica la necesidad de EL EMPLEADOR de contratar personal idóneo a plazo determinado...”*. De estas cláusulas contractuales se aprecia que la justificación o causa objetiva de la contratación no fluye del propio contenido del contrato, sino que se deriva al contenido del informe Comercial número 001-COOB-Pro-Tru-2012 y número 003-COOB-Pro-Tru-2011, respectivamente, que no forman parte del contrato, habiendo sido presentado por la parte demandada únicamente el informe *001-COOB-Pro-Tru-2012* a fojas 35; al respecto, debe tenerse en cuenta que cuando el artículo 72° de la LPCL establece que en los contratos debe constar la causa objetiva determinante de la contratación, no alude a que debe indicarse simplemente la modalidad contractual empleada o remitirse a la concepción legal de dicha modalidad, sino que se debe explicar o fundamentar en forma concreta y adecuada la causa o motivación que generó y justificó, de forma razonable, la necesidad de emplear esta modalidad en lugar de procurar una contratación a plazo indeterminado y sin necesidad de formalidad prevista en la ley. De esta forma, de un detallado análisis de las cláusulas

contenidas en los contratos por incremento de actividad, suscritos por las partes, se puede observar que no fluye de los mismos la justificación para que sean modales, en tanto en la cláusula segunda de los mismos se puede evidenciar que es genérica y no llega a establecer cuál sería ese supuesto “incremento de actividad” al cual se refiere.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- Por otro lado, este Colegiado advierte del mismo Informe número 001-COOB-Pro-Tru-2012, de fojas 35, adjuntado por la demandada y al cual se remite la causa de contratación tanto en el primer y último contrato modal suscritos por las partes, que se hace referencia a lo siguiente *“Necesitamos priorizar el ensaque y arrume de nuestra área de producción, por un tema de orden e incremento de producción de harina y afrecho. Informo que a partir de la fecha habrá un incremento de producción de harina y afrecho. En tal sentido se requiere cubrir la demanda de producción en los turnos primero, segundo y tercero alternadamente cada semana”*, informe que es emitido por el Jefe de Producción Willy Huaroc Fernández; sin embargo, de la revisión del mismo y aun cuando se considerara su contenido como el sustento o justificación de la modalidad de contratación, no se aprecia que fluya de dicha documental una justificación razonable de la necesidad de recurrir a un contrato de incremento de actividad; esto en razón a que de conformidad con el artículo 57 de la LPCL, segundo párrafo, *“(…) Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”*, en este sentido el aludido informe no hace referencia al inicio de nuevas actividades o al incremento de las ya existentes en la empresa, a la necesidad de la contratación de personal distinto del que ya viene laborando como permanente y a la imposibilidad de que dicho personal pueda asumir dicho incremento de la producción; por el contrario se alude a una necesidad en el desarrollo del proceso productivo, según se señala por *“incremento de producción de harina y afrecho”*, pero sin mayor sustento de cuáles son las razones de índole comercial o inherentes a la actividad de la demandada que justifiquen tal incremento; por lo tanto, este Colegiado concluye que el incremento de actividad no se encuentra acreditado en los documentos presentados por la demandada, por lo que se observa el incumplimiento

de la justificación de la causalidad objetiva, lo que implica que este requisito que configura a la contratación modal no ha sido satisfecho, lo que a la vez permite establecer el fraude a la ley en el uso de contratación modal a que se contrae el inciso d) del artículo 77° de la LPCL encubriendo una verdadera relación laboral de naturaleza permanente.

TRIGÉSIMO OCTAVO.- Por otra parte en cuanto al argumento impugnatorio de la demandada que no se ha valorado el conjunto de sus medios probatorios y tampoco se ha tenido en cuenta la facultad habilitante con la que cuenta la A quo, consistente en poder actuar pruebas de oficio, en tanto ha incumplido con acreditar la inscripción de los contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; al respecto la norma es clara, el artículo 73° de la LPCL establece como último requisito para justificar la contratación modal el registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, dado que la demandada si bien ha presentado como medio probatorio los contratos suscritos con el demandante, obrantes de folios 38 a 43, no ha cumplido con acreditar la suscripción de estos contratos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y por ende se ha incumplido con otro de los requisitos establecidos para la contratación sujeta a modalidad, que es carga probatoria de la demandada, según lo establecido en el artículo 23.4 inciso a) de la NLPT, el cual textualmente explica “...incumbe al demandado la carga de la prueba de el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales , su extinción y su inexigibilidad”; por lo que la demandada no puede, bajo ningún fundamento, pretender transferir al juzgador, carga probatoria que debió ser cumplida por ella en su oportunidad, pero que no lo hizo; máxime si se tiene en cuenta que este además implica un requisito establecido por la ley y que corresponde a la parte empleadora aportar al proceso la prueba que respalde su tesis de que los contratos suscritos con el demandante han sido de carácter modal y por lo tanto no estarían desnaturalizados.

TRIGÉSIMO NOVENO.- Así pues, este Colegiado concluye, en base a los argumentos esgrimidos en los considerandos anteriores, que debe confirmarse en este extremo lo resuelto por la A quo, en tanto los contratos modales por incremento de

actividades, no cuentan con una causa objetiva que justifique su uso excepcional, produciéndose la desnaturalización de la contratación modal suscrita con la demandada por fraude a las normas laborales, correspondiendo por tanto, considerar que siempre ha existido un contrato de trabajo de duración indeterminada de conformidad con el artículo 77, inciso d), de la LPCL, en cuanto establece que “*Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.*”, teniendo en cuenta que se entiende que existe simulación o fraude a las normas sobre contratación modal cuando justamente la contratación no se sujeta a lo establecido por los artículos 4, 53, y/o 57 a 73 de la referida norma.

CUADRAGÉSIMO.- *Respecto a los costos del proceso*, es necesario señalar que según lo previsto por el artículo 414° del CPC, los costos procesales constituyen un reembolso a favor de la parte vencedora por los gastos que éste haya efectuado por concepto de los honorarios profesionales de su abogado defensor. Asimismo, es necesario precisar que la regulación de los costos procesales u honorarios profesionales se efectúa en función de las incidencias del proceso así como a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, naturaleza y su complejidad, el importe ordenado pagar por el órgano jurisdiccional (sumas líquidas o liquidables), el esfuerzo procedimental de la defensa del demandante que en este nuevo esquema procesal, en donde además la participación del abogado de la defensa es mucho más activo, se exige de él una mayor preparación, conocimiento y dedicación, pues al tratarse de un sistema marcado fundamentalmente por la oralidad, inmediatez, concentración y celeridad, el abogado viene a constituir un actor de primer orden ya sea como abogado de la parte actora o como defensa de la demandada. Razón por la cual, se debe proceder a hacer un análisis de estos factores que se presentan durante el decurso del proceso a fin de poder establecer un criterio objetivo, prudencial y equitativo respecto al monto a fijar por concepto de honorarios profesionales.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- Así las cosas, teniendo en cuenta los factores antes enunciados, en el caso de autos, respecto a la *naturaleza y la complejidad del proceso en sí*, debe indicarse que si bien se trata de un proceso cuya naturaleza de las pretensión resuelta (Reposición por despido incausado) es usualmente ventilada en sede jurisdiccional laboral, no obstante se constata que se trata de un proceso con un relativo nivel de complejidad; en cuanto al despliegue profesional del abogado de la parte demandante, tenemos que en el nuevo proceso laboral la preservación del principio de celeridad y economía procesal exige una defensa técnica adecuada desde la postulación de la demanda, así como, en el asesoramiento de la parte demandante en la audiencia de conciliación y, fundamentalmente, en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, en la que debe exponer su teoría del caso, participar activamente en la actuación de pruebas y exponer sus alegatos finales; así mismo se verifica de autos, que el demandante fue asistido por su defensa letrada de manera continua, con un aceptable nivel de diligencia, advirtiéndose además una aceptable gestión y actividad orientada a la obtención de un resultado exitoso en el reconocimiento de los derechos pretendidos por el demandante, así pues, debe anotarse que el proceso ha sido favorable a la parte demandante a raíz de su demanda bien estructurada y fundamentada; que se verifica de autos respecto a la *duración del proceso*, se advierte, del cargo de ingreso de expedientes al Centro de Distribución General (folios 01), que a la fecha ha transcurrido más de dos años desde la interposición de la demanda (de fecha 23 de julio de 2013) y, que el motivo del grado es la **apelación de la sentencia** por la demandada, en tanto esta resultó favorable para la parte contraria.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO.- Por otro lado debemos considerar, que si bien se ha considerado que el desempeño del abogado ha sido aceptable para el fin del presente proceso, y así obtener una sentencia favorable; no obstante se debe tener en cuenta que se evidencia que no ha una estrategia bien definida del abogado del demandante respecto al asesoramiento de su patrocinado (demandante) al haber presentado un escrito de desistimiento (fojas 84) y posteriormente desistirse de dicho escrito a fojas 101, pues los actos procesales deben ser coherentes y uniformes, que respondan a su teoría del caso, lo cual debe ser reflejado en su estrategia de defensa, por lo al denotarse una conducta un tanto ambigua del abogado y del demandante

con los hechos antes reseñados el Colegiado determina modificar la suma de los costos procesales en el monto de **S/. 5,000.00**.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la **Sentencia (Resolución número SEIS)**, de fojas 66-79 su fecha 15 de setiembre de 2014, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por : **A.**, contra **B.** sobre reposición por despido incausado. **REVOCARON** la **sentencia** en el extremo que declara improcedente la excepción de caducidad (erróneamente designada prescripción) formulada por la demandada, y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA**; en consecuencia, **ORDENARON** a la demandada **CUMPLA** con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese, esto es, ensacador/arrumador en el área de molino; más el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido hasta su reincorporación efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes; asimismo **MODIFICARON** al abono por concepto de costos procesales en la suma de **S/. 5,000.00 (CINCO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES)**, más el 5% de dicha suma destinada al Colegio de Abogados de La Libertad; **la confirmaron en lo demás que contiene; y declararon INFUNDADA la nulidad de la sentencia** deducida por la demandada; y los devolvieron al Tercer Juzgado Especializado Laboral de Trujillo.- **PONENTE: PERALTA GARCÍA.**

S.S.

M.

N.

O.

Anexo 2: Definición y operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i> Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> 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>
			Postura de las partes	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p>

				<p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>
		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).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 a conocer de un hecho concreto).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>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el 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. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>
			Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 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>

Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	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> 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</i></p>

			ofrecidas. Si cumple
		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). No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de 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. 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>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i>Si cumple</p>

			<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i>Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i>Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y</i></p>

			<p>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</p>

			<p><i>la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</i></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. 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>	
		<p>Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Sentencia de primera instancia

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. **Si cumple**

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? **Si cumple**

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al Ñ1, al R1, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). **Si cumple**

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del Ñ1. Si cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del R1. Si cumple

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

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

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**

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) **Si cumple**

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

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

5. 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**

3. Parte resolutive

2.3. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple

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

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

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

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple

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

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

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

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

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

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

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación**/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **No cumple**

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación**/o la consulta. **No cumple**

3. Evidencia **la pretensión(es) de quien formula la impugnación**/o de quién ejecuta la consulta. **No cumple**

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal*. **Si cumple**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

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**

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.)* **Si cumple**

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). *(Es completa)* **Si cumple**

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

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

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

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple

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

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

Anexo 4: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable

Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

- 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.

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

- 8.1 De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple

8.2 De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.

8.3 De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.

8.4 De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: 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, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

9.4. Empoderarse, sistemáticamente, de los conocimientos y las estrategias previstas facilitará el análisis de la sentencia, desde el recojo de los datos, hasta la defensa de la tesis.

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

11. Los cuadros de presentación de los resultados evidencian su aplicación.

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1

Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

El hallazgo de un parámetro se califica con la expresión : Si cumple

La ausencia de un parámetro se califica con la expresión : No cumple

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

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

Cuadro 2

Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

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

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

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

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel de calidad presenta 2 niveles de calidad
- 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
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 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	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30				
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 - 20]	Muy alta					
						X			[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana					
									[5 - 8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta					
						X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja					
							[1 - 2]		Muy baja						

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

Fundamentos

- De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
- Recoger los datos de los parámetros.
- Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- Determinar la calidad de las dimensiones.
- 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.
- 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.
- Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 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.
- Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

Mediana

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

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

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

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

Fundamento:

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

Anexo 5: Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 03856-2013-0-1601-JR-LA-03, del Distrito Judicial de La Libertad; Trujillo, 2019. declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumplo con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación denominado “*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*” dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Trujillo, 21 de abril del año 2019.



HARY HERNANDO MENDOZA PACHECO

Código: 1606131017

DNI. N° 16415280