



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE LAS SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA  
INSTANCIA SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO  
ARBITRARIO, EN EL EXPEDIENTE N° 02758-2013-0-2001-  
JR- LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – PIURA.  
2019**

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

**AUTOR  
CARLOS VELÁSQUEZ PANTA**

**ASESOR  
Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA**

**PIURA – PERÚ**

**2019**

# **JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

**Presidente**

**Mgtr. Carlos Cesar Cueva Alcántara**

**Secretario**

**Mgtr. Wilson Chunga Amaya**

**Miembro**

**Mgtr. Rafael Humberto bayona Sánchez**

**Asesor**

**Mgtr. Elvis Marlon Guidino Valderrama**

## **AGRADECIMIENTO**

A todos mis docentes por haberme alentado a investigar y profundizar los conocimientos sobre el estudio de las sentencias judiciales, para aplicarlos en mi futura carrera profesional.

*Carlos Velásquez Panta*

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por haber sido siempre el ejemplo de superación y perseverancia, que me orientan a seguir adelante y no claudicar en el camino del éxito.

*Carlos Velásquez Panta*

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR- LA-02, del Distrito Judicial de Piura, 2018. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: muy alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

**Palabras clave:** Beneficios sociales, calidad, motivación, sentencia y trabajo.

## **ABSTRACT**

The overall objective research was to determine the quality of the judgments of first and second instance on indentation for fire arbitrary under the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, file No02758-2013-0-2001-JR- LA-02 Judicial District of Piura, 2018. It kind, quantitative qualitative, descriptive exploratory level, not experimental, retrospective and cross-sectional design. Data collection was performed, a selected file by convenience sampling, using the techniques of observation and content analysis, and a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the exhibition, preamble and operative part pertaining to: the judgment of first instance were rank: very high, high and very high; and the judgment on appeal: high, very high and very high. It was concluded that the quality of judgments of first and second instance, were of very high and very high, respectively range.

**Keywords:** Social benefits, quality, motivation, judgment and labor.

# ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Carátula .....	i
Jurado evaluador de tesis y asesor .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen .....	v
Abstract .....	vi
Índice general .....	vii
Índice de cuadros .....	x
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes .....	6
2.2. Bases Teóricas .....	7
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio.....	7
2.2.1.1. La jurisdicción y la competencia .....	7
2.2.1.1.1. La jurisdicción .....	7
2.2.1.1.2. La competencia.....	14
2.2.1.3. El proceso .....	16
2.2.1.3.1. Definiciones.....	16
2.2.1.3.2. Funciones .....	17
2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional .....	17
2.2.1.5. El debido proceso formal .....	18
2.2.1.5.1. Nociones .....	18
2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso.....	19
2.2.1.6. El proceso laboral.....	19
2.2.1.6.1. Definición.....	19
2.2.1.6.2. El Proceso de Abreviado Laboral .....	20
2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral .....	20
2.2.1.7.1. Nociones .....	20
2.2.1.8. La prueba .....	21
2.2.1.8.1. En sentido común.....	21

2.2.1.8.2. En sentido jurídico procesal.....	22
2.2.1.8.3. Concepto de prueba para el Juez .....	22
2.2.1.8.4. El objeto de la prueba .....	23
2.2.1.8.5. El principio de la carga de la prueba .....	23
2.2.1.8.6. Valoración y apreciación de la prueba.....	23
2.2.1.8.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio .....	24
2.2.1.9. La sentencia.....	24
2.2.1.9.1. Definiciones.....	24
2.2.1.9.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral .....	25
2.2.1.9.3. Estructura de la sentencia .....	25
2.2.1.9.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia .....	27
2.2.1.10. Los medios impugnatorios en el proceso laboral.....	30
2.2.1.10.1. Definición .....	30
2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral .....	31
2.2.1.10.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio .....	32
2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio .....	32
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.....	32
2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el pago de beneficios sociales .....	33
2.2.2.2.1. Derecho del trabajo. ....	33
2.2.2.2.2. El Trabajo.....	33
2.2.2.2.3. El Contrato de trabajo.....	34
2.2.2.2.4. Extinción del Contrato de Trabajo.....	35
2.2.2.2.5. El despido.....	36
2.3. Marco conceptual .....	36
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>38</b>
3.1. Tipo y nivel de investigación .....	38
3.2. Diseño de investigación .....	38
3.3. Unidad de análisis, objeto y variable de estudio .....	39
3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación .....	39
3.5. Procedimiento de recolección de datos y Plan de Análisis de datos.....	39
3.6. Consideraciones éticas .....	40
3.7. Rigor científico.....	40
<b>4. RESULTADOS PRELIMINARES .....</b>	<b>41</b>

4.1. Resultados Preliminares .....	41
4.2. Análisis de resultados .....	75
<b>5. CONCLUSIONES PRELIMINARES .....</b>	<b>82</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>86</b>
Anexo 1: Operacionalización de la variable.....	92
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable. ....	98
Anexo 3: Declaración de Compromiso Ético. ....	107
Anexo 4: Sentencias de primera y de segunda instancia .....	108

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
<b>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia .....</b>	<b>41</b>
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	41
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	48
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive .....	55
<b>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia .....</b>	<b>58</b>
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	58
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	61
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive .....	68
<b>Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....</b>	<b>71</b>
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	71
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	73

## I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia enfrenta una profunda crisis institucional en la mayor parte de países de América Latina. Para superar dicha situación, los gobiernos de cada país han iniciado, en los últimos años, reformas que buscan superar esta crisis. Los procesos de reforma han estado a cargo del poder ejecutivo, de las propias judicaturas, o de instancias mixtas conformadas por representantes de ambos poderes. A su vez, dichas reformas han incluido combinaciones particulares dependiendo de los diagnósticos de cada país y de las capacidades económicas y técnicas de cada Estado.

En el contexto internacional

En México el tema de la llamada “crisis de la justicia” viene siendo tan masivamente analizado y replicado, que resulta muy difícil determinar con exactitud el problema de la justicia; sin embargo, se podría llegar a la conclusión que la crisis de la justicia terminan siendo sólo un complemento de la crisis, por ello, la llamada crisis de la justicia no es extraordinaria, sino que es una prolongación del tipo de organización jurídica que hemos asumido, al punto tal que la crisis bien podría ser entendida como una prolongación de ésta, pudiendo inclusive tener la calidad de permanente (Tarello, 2014).

Arguelles (2010). indica que los graves obstáculos que afronta el sistema justicia son: Cantidad deficiente de recursos y materiales en el sector, que no experimentan incrementos proporcionales, amenazando ser peor, con el previsible incremento de demandas judiciales, producto del proceso de democratización, de cuya realidad surgen temas, tales como: La violación de garantías fundamentales del procesado, degradación de la legitimidad de los órganos jurisdiccionales, incumplimiento de plazos procesales y duración, cada vez mayor, de los procesos.

En el contexto nacional, se observó:

Deustua (2015) sostiene que la administración de justicia existe en todo país civilizado que respete los derechos humanos y fundamentales de la persona, sin embargo existe insatisfacción

de las personas al no recibir una adecuada e imparcial decisión por parte de los operadores del derecho por diversos motivos o razones, que al momento de emitir su fallo decisorio omiten algunos aspectos relevantes dentro del proceso que perjudican alguna de las partes en conflicto prolongándose en algunos casos por un tiempo indeterminado, ocasionando gastos innecesarios al estado y las partes en conflicto.

Así mismo, sobre el tema justicia existen diversas formas de manifestación no sólo en el Perú, sino en otras partes del mundo, por ejemplo en España el principal problema, es la demora de los procesos, la decisión tardía de los órganos jurisdiccionales y la deficiente calidad de muchas resoluciones judiciales (Barrantes, 2012).

En el ámbito local se encontró:

Que existe un descontento por parte de los justiciables hacia el sistema de administración de justicia en la ciudad, puesto que hay un retardo e inconducta funcional en el Poder Judicial, como consecuencia de ello la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA), realizó una visita al Poder Judicial con la finalidad de evaluar cualitativa y cuantitativamente el desempeño funcional de los magistrados y auxiliares jurisdiccionales en el distrito judicial, así como resolver las inquietudes de los justiciables, quienes cansados de las deficiencias del Poder Judicial, solicitan una pronta y rápida solución, para que vuelvan a tener confianza en un ente administrador de justicia tan desprestigiado con sus irregularidades funcionales. (Diario de La Hora, 2015).

Existen diversos factores o causas, de que quien pierde el juicio cuestione la imparcialidad, la independencia y/o la honestidad del juez. Debe rescatarse de que no es necesario que el juez sea un académico o jurista notable, sino que esté atento a la equidad y bien común, es comprensible y una necesidad del cúmulo de trabajo que el juez cuente con colaboradores tanto en el control de las pruebas como en la preparación de las sentencias, pero quien debe decidir la solución es el juez. (Diario El Correo, 2013).

En el ámbito institucional universitario:

Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Análisis de

Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2016); para el cual los participantes utilizan un expediente judicial seleccionado que se constituye en la base documental.

En el presente estudio, los datos del expediente son: N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura, que correspondió a un proceso de indemnización por despido arbitrario, donde, primero se declaró fundada la demanda, ordenándose el pago a favor de la demandante de la suma de S/. 4,143.75Soles; pero, ésta decisión fue recurrida, pronunciándose en segunda instancia, confirmando la sentencia apelada, en todos sus extremos.

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2018?

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – Piura; 2018.

*Respecto de la sentencia de primera instancia:*

1. Determinar la calidad de la parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
2. Determinar la calidad de la parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.
3. Determinar, la calidad de parte resolutive, con énfasis en el principio de congruencia y la descripción de la decisión.

*Respecto de la sentencia de segunda instancia*

4. Determinar la calidad de la parte expositiva, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho

6. Determinar, la calidad de parte resolutive, con énfasis en el principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Finalmente, el estudio se justificó, en razón al permanente cuestionamiento que tiene la función jurisdiccional tanto en el ámbito internacional, nacional y local, donde desafortunadamente se logra evidenciar prácticas de corrupción por parte de los representantes del órgano jurisdiccional, esta problemática conlleva, a que los magistrados tendrán mayor cuidado al momento de aplicar los criterios teóricos y normativos para cada caso concreto, lo cual contribuirá a mejorar la calidad de la administración de justicia y por ende a mejorar la imagen del Poder Judicial, tan deslegitimado y criticado por su ineficacia y politización de la justicia, generando inestabilidad jurídica y desconfianza, asimismo, al partir de la observación profunda aplicada de la realidad nacional y local se evidencia la necesidad de justicia eficiente y oportuna.

No obstante, la identificación de los resultados de las sentencias de primera y segunda instancia, servirá para sensibilizar a los jueces al momento de redactar una sentencia, debiendo tener presente que sus resoluciones será examinada, esta vez; no necesariamente por los justiciables, los abogados de la defensa ni el órgano superior revisor; sino por un tercero; a modo de representante de la ciudadanía, con ello; no se pretende cuestionar innecesariamente su labor jurisdiccional, sino, tomar la sentencia y buscar en ellas un conjunto de parámetros, sesgados a las cuestiones de forma, debido a la complejidad que importa hacer investigación en cuestiones que tienen que ver con la escala de valores y las particulares circunstancias que comprende a la administración de justicia.

Respecto a la metodología, se trata de un estudio de caso, basado en parámetros de calidad extraídos de la revisión de la literatura que serán desarrollados en el marco teórico conceptual del trabajo; el nivel de la investigación es exploratorio descriptivo; porque el estudio aborda contextos poco frecuentados; la fuente de información es el expediente N° 02758-2013-0-2001-

JR-LA-02, que es elegido mediante muestreo no probalístico llamado técnica por conveniencia, los criterios de inclusión son: proceso concluido con interacción de ambas partes y con sentencias de primera y segunda instancia; para la recolección de datos está previsto aplicar las técnicas de la observación, el análisis de contenido y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos, donde se observan cinco parámetros o estándares de calidad, para cada sub dimensión de la variable (Ver operacionalización de la variable en el anexo 1), el análisis de los resultados será por etapas: a) abierta y exploratoria; b) sistematizada, en términos de recolección de datos, y c) análisis sistemático. Para presentar los resultados está previsto, seguir los procedimientos establecidos en el Anexo 2.

En ese sentido, determinar su calidad, con esta actividad, el propósito es brindarles a los jueces, recursos que permitirá identificar errores en la redacción y argumentación de las decisiones judiciales. De esta manera, se pone en evidencia la realidad en la calidad de la sentencias.

En síntesis, puede afirmarse que la actividad en sí, permitió ejercer el derecho de hacer análisis y críticas de las resoluciones judiciales, autorizado por la norma del inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

## **2. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

Vera (2014) en Chile investigó: “*Sistema integral en Chile para la protección de trabajadores*”, con las siguientes conclusiones: a) El Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la Ley 16.744 y sus Reglamentos, constituye un sistema integral de protección a los trabajadores afiliados. Esta conclusión se fundamenta en que la referida Ley establece normas destinadas a la prevención de los riesgos laborales y de fiscalización de su cumplimiento. Desarrolla además, el contenido, procedencia y modalidades de las prestaciones médicas y económicas, destinadas a la recuperación de la salud del trabajador y al sostén económico de éste y su familia mientras se encuentre afectado por la contingencia. b) El Sistema Integral de protección para los trabajadores accidentados o enfermos a causa o con ocasión del trabajo, no se restringe a reparar las consecuencias de un accidente o enfermedad de origen laboral, sino que, por intermedio de los administradores del Seguro, desarrolla intensamente planes de prevención de riesgos laborales, constituyéndolos en parte integrante del desarrollo de las actividades laborales y estableciendo sanciones por su incumplimiento. Las acciones de prevención de riesgos en el trabajo, son ejecutadas a través de entidades en las que participan los empleadores, trabajadores y asesores en prevención, apoyados por los administradores del Seguro y fiscalizados por entes gubernamentales. Esto ha permitido reducir ostensiblemente el número de accidentes y enfermedades de origen laboral, llegando a porcentajes notablemente inferiores al resto de América Latina, pero aún lejos de la Unión Europea. c) El Sistema Integral de protección para los trabajadores accidentados o enfermos a causa o con ocasión del trabajo, se caracteriza por dar cobertura a la totalidad de los trabajadores dependientes mediante cotizaciones obligatorias de cargo del empleador y extender esta protección a ciertos trabajadores independientes, quienes cotizan voluntariamente. Ello bajo un régimen de libre afiliación. d) Las prestaciones que otorga el Sistema descrito, permiten por una parte, que el beneficiario recupere su salud gratuitamente, recibiendo indefinidamente la atención necesaria cuando se producen consecuencias permanentes, y por otra, recibir prestaciones económicas acordes con el porcentaje de incapacidad, suficientes para su sostén y el de su familia mientras dure la incapacidad o hasta que aquel tenga derecho a percibir una pensión de jubilación. e) El Sistema Integral de protección para los trabajadores accidentados o enfermos a causa o con ocasión del trabajo, se ha visto enriquecido con la ratificación que ha hecho Chile, en el marco de las asambleas de la Organización Internacional del Trabajo, de diversos Convenios Internacionales relacionados

con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y con la vigencia de Convenios Bilaterales sobre Seguridad Social con países vecinos

Azurdía (2015) en Guatemala, investigó *“La debida persecución penal en el derecho del trabajo en Guatemala”* teniendo las siguientes conclusiones: a) Los trabajadores guatemaltecos tienen que ser informados sobre los riesgos y medidas preventivas que eviten los accidentes de trabajo, debido a que la inobservancia de las normas de higiene y de seguridad son imputables al patrono y a sus representantes; ya que son ellos quienes tienen que cumplir con las normas de higiene y seguridad. b) La concurrencia de la acción u omisión llevada a cabo con inobservancia de normas y reglas de precaución o cautela, requerida por las circunstancias de hecho, lugar y tiempo que se puedan prever para evitar un daño o perjuicio del trabajador, ocasionándole lesiones e inclusive la muerte; exige la persecución penal de los responsables de accidentes de trabajo en Guatemala. c) La elevación de las sanciones por el incumplimiento de las normas de higiene y seguridad es fundamental, para que las sanciones tengan el nivel intimidatorio necesario para motivar a los empresarios a mejorar las condiciones del centro de trabajo; y con ello evitar los delitos de homicidio y lesiones culposas. d) La capacitación adecuada a los fiscales en el manejo de los delitos imprudentes es fundamental, para que se persigan penalmente todos los casos en donde haya acaecido la muerte o lesiones de los trabajadores; como consecuencias de riesgos evitables a través del cumplimiento de medidas de higiene y seguridad. e) Es fundamental la debida persecución penal a los patronos y a sus representantes por los delitos de homicidio y lesiones culposas ocurridos en los centros de trabajo, así como el análisis de la falta de prevenciones en beneficio del trabajador; para así sancionar a los responsables de los mismos.

## **2.2. Bases Teóricas**

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

#### **2.2.1.1. La jurisdicción y la competencia**

##### **2.2.1.1.1. La jurisdicción**

###### **A. Definición**

En opinión de Águila (2010), la jurisdicción es el poder y/o deber que ejerce el Estado mediante los órganos jurisdiccionales, buscando a través del derecho resolver un conflicto de intereses, una incertidumbre jurídica o imponer sanciones cuando se hubieran infringido prohibiciones o incumplido exigencias u obligaciones. Es un poder-deber del Estado, ya que si bien por la

función jurisdiccional, el Estado tiene el poder de administrar justicia, como contraparte tiene, también, el deber de atender el derecho de toda persona que acude ante él para exigir el amparo de su derecho.

“Se puede afirmar que la jurisdicción es una función exclusiva del estado ejercida por los jueces para resolver los conflictos de relevancia jurídica que se produzcan dentro de la comunidad aplicando el derecho objetivo al caso propuesto” (Couture 2006, p.69).

Al respecto Dalla (2004), expone: “es una potestad general ya que el Estado está investido de soberanía en cuanto a la aplicación de la ley pero, para una mayor eficiencia en el desarrollo de su función jurisdiccional, ha dividido esta potestad en sectores que conocemos de manera genérica como jurisdicción” (p.158).

## **B. La jurisdicción en materia laboral**

La jurisdicción laboral conoce de los conflictos y litigios surgidos del trabajo asalariado y de relaciones jurídicas paralelas, como la seguridad social. (Montoya, 1990).

En materia laboral, al igual que la de otras materias (civil, penal, constitucional, etc.), debe desarrollarse de conformidad con las normas previstas en la ley orgánica del Poder Judicial, en forma general, y en la propia Ley Procesal del Trabajo, de manera específica. (Gómez, 1996).

En lo que se refiere a la jurisdicción laboral, es el artículo 1° de la ley procesal del trabajo, el que prescribe remitiéndonos a la Ley Orgánica del Poder Judicial, que la potestad jurisdiccional del Estado en materia laboral se ejerce por los órganos judiciales que contempla la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Neves, 1997).

## **C. Principios aplicables en materia laboral**

### **a) Principio de inmediación**

Respecto a este principio, el segundo párrafo del artículo I del T. P. de la Ley Procesal del Trabajo, prescribe: "Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad".

Este principio está referido no a la forma de exteriorizar las actuaciones procesales, sino ante quien tienen lugar. Por él se produce una comunicación inmediata entre quienes intervienen en

el proceso y el juez, quien tiene una participación activa, razón por la que resulta siendo obligatoria la presencia de las partes en la audiencia única.

Se concluye que se encuentra estrechamente relacionado con los principios de indelegabilidad y de dirección del proceso. Se aplica en las audiencias y en la actuación de los medios probatorios. Los beneficios que nos trae son los siguientes: espontaneidad de las alegaciones, originalidad de la prueba y publicidad del proceso.

Supone tanto el contacto directo del juez con las partes en el juicio, como su personal presencia en las fases de alegaciones y prueba. Consecuencia del principio de inmediación procesal es que sólo está facultado para decidir una 'litis' el mismo juez que ha conocido de ella. (Montoya, 1990).

Habrà inmediación "cuando el órgano que ha de decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes, y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. (Paredes, 1997).

Por el contrario, concebir una herramienta más poderosa para la búsqueda de la verdad histórica, que conferir al oficio el derecho - deber de observar y escuchar a los litigantes, a sus defensores y a los testigos y peritos. (Peyrano, 2000)

#### **b) Principio de concentración**

La propia Ley Procesal de Trabajo prescribe, respecto a este principio, que: El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.

Está referido a la reunión de la mayor parte de los actos procesales en una unidad o acto, como podría ser la audiencia única, así como la reunión de la mayor cantidad y calidad posible de todo el material que las partes aportan al proceso.

En definitiva, la aplicación de este principio, impone la necesidad de reducir, el proceso, al mínimo de diligencias; y de ser posible a una sola. (Vescovi, 1999).

En línea con lo expuesto anteriormente, se precisa que por este principio se propende a reunir

toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y evitar la dispersión, lo cual, por otra parte, contribuye a la aceleración del proceso. (Alzamora, 2001).

Como puede verse, este principio está íntimamente relacionado con ese otro importante principio de celeridad procesal. Con la actuación de este principio, el juez puede tener una cabal y completa comprensión de las cuestiones debatidas y del objeto del proceso, y estar mejor habilitado para decidir.

### **c) Celeridad Procesal**

El juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce. El proceso para ser efectivo debe ser rápido, por ello es que la audiencia única, en el proceso ordinario laboral, resulta clave para el cumplimiento de este principio. Lo mismo puede decirse de los plazos y términos establecidos por la Ley Procesal del Trabajo.

Sobre éste principio ha dicho que no se puede olvidar que en el juicio laboral se discute el pago de sumas de naturaleza alimentaria o emanadas del desconocimiento de derechos fundamentales. En materia laboral, la sentencia tardía – aún técnicamente correcta - no es justa; es denegación de justicia. (Erinda, 2003).

La celeridad, también conocida como "concentración temporal", se refiere a un proceso estructurado en plazos breves, es decir, con "momentos procesales" sensiblemente recortados y hasta suprimidos en relación a otros procesos sobre todo al proceso ordinario de conocimiento civil contemplado en la mayoría de las legislaciones. (Urquiza, 1993).

Dada la urgencia con que han de ser resueltas las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto de trabajo, el proceso debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez de tramitación. (Montoya, 1990).

En conexión con este principio se encuentran los de oralidad, intermediación y concentración así como el de unidad de instancia. Para el logro de los objetivos del proceso laboral y en aplicación del principio de celeridad procesal, se han establecido un conjunto de mecanismos jurídicos, entre los que podemos citar plazos perentorios e improrrogables, más cortos que en el proceso civil, estableciendo la no impugnación de algunas decisiones jurisdiccionales, disponiendo que las excepciones y las cuestiones previas se deduzcan al momento de contestar la demanda,

debiendo ser resueltas en la audiencia.

#### **d) Veracidad**

Este principio sólo ha sido enunciado por nuestra Ley Procesal del Trabajo, como puede verse del artículo I de su Título Preliminar. Está referido a la conducta procesal o deberes de las partes y se encuentra relacionado directamente con el principio de moralidad. El Código Procesal Civil, recoge este principio, en el artículo IV del Título Preliminar, junto con otros principios referidos a la conducta procesal de las partes. Igualmente, la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo recoge en el artículo 8º, como deberes procesales de las partes.

Este principio alcanza a todos los que intervienen en un proceso, sin excepción alguna. (Vescovi, 1999).

Se define como aquella calidad jurídica de la conducta, legalmente exigida, de actuar en el proceso con probidad en el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón. (Couture, 2002).

Este principio, como parte del principio de moralidad o conducta procesal, nos recuerda la estrecha vinculación que existe entre el Derecho, la Moral y la Ética; relación que resulta íntima y necesaria. (Peyrano, 2000).

El principio de moralidad o conducta procesal resulta trascendental, no solo por el reconocimiento que hacen las normas procesales, sino fundamentalmente, por su plasmación normativa a lo largo de toda la secuela y actividad procesal que comprende tanto a los justiciables como al propio juzgador y demás partes que intervienen en el proceso.

#### **e) De Economía procesal**

Tiene que ver con el ahorro del tiempo, esfuerzo y costos, tanto para los justiciables como para el propio Estado. Busca el menor costo, que interesa tanto a los litigantes como al propio Estado, toda vez que la jurisdicción, para su actuación requiere de un conjunto de elementos que intervienen en el proceso que constituyen egresos para el fisco. Se trata del logro del mayor resultado con el menor costo y esfuerzo.

Este principio se materializa, por ejemplo, en los siguientes hechos: Abreviar y simplificar

términos, limitar el número de peritos, permitir acumulaciones, reprimir maniobras dilatorias y otros. La Ley Orgánica del Poder Judicial contempla este principio en el artículo 6°

La economía procesal establecida por la ley, se complementa con la economía establecida por el Juez, de acuerdo con las circunstancias y las necesidades del proceso, con el objeto de asegurar su pronta solución. (Montoya, 1990).

La actuación de este principio, resulta de suma importancia y es decisivo para la obtención de una buena justicia, sobre la que debe incidir la supresión de trámites superfluos o redundantes, aminorando el trabajo de los jueces, auxiliares de justicia y simplificando cada proceso en particular. (Erinda, 2003).

La economía procesal, está directamente relacionada con tres áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo. El primero cumple un rol esencial y envolvente en el proceso, en el que junto al conflicto existente entre las partes, se presenta la urgencia, que una de las partes tiene de concluir el proceso lo más pronto posible, en tanto la otra, prefiere demorarlo. (Peyrano, 2000).

#### **f) Principio de Gratuidad**

Se trata de un principio de rango constitucional, como puede verse del artículo 139°, numeral 16 de la Constitución del Estado, en el que se establece que: El principio de la gratuidad de la administración de justicia y la defensa gratuita para las personas de escasos recursos, y, para todos, en los casos que la ley señala.

Dentro de esta lógica, el primigenio artículo 24° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, prescribía que la administración de justicia "es gratuita con carácter general en materia constitucional, penal, laboral y agraria y en las demás que la ley señala.

Se establecieron la obligación de pagar tasa judicial en los procesos laborales, según el monto del petitorio; hecho que definitivamente causó grave perjuicio a los trabajadores desalentando las reclamaciones judiciales u obligando a que los montos del petitorio sean inferiores a las cantidades efectivamente adeudadas, como una forma de evitar el pago de tasas judiciales. (Alzamora, 2001).

La desigualdad económica del trabajador, se compensa con la justicia gratuita y la desigualdad

de formación cultural se compensa mediante la igualdad técnica en la conducción del proceso. Una vez más el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo se comunica al proceso laboral para asegurar al trabajador parte más débil de la relación, una mayor accesibilidad a la jurisdicción. (Montoya, 1990).

#### **g) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable**

Se trata de un principio que corresponde al Derecho del Trabajo y que tiene reconocimiento constitucional, a través del artículo 26º, numeral 2) de la Constitución del Estado, aplicable cuando una norma ofrece varios sentidos y conduce a elegir el más ventajoso para el trabajador. En la Ley Procesal del Trabajo, se encuentra regulado en el artículo II del Título Preliminar.

Se puede utilizar para esclarecer el significado, por ejemplo, de una ley, la parte normativa de un convenio colectivo, el reglamento interno de trabajo, etc. (Neves, 1997).

La primera condición o presupuesto básico para la aflicción del *in dubio pro operario*, es que exista duda u oscuridad en el texto de la norma aplicable. Obviamente para poder recurrir a este principio hermenéutico, es necesario que la literalidad de la norma adolezca de imperfecciones que la hagan poco clara y equívoca. (Vescovi, 1999).

Sobre el particular, se ha dicho que en la aplicación del *in dubio pro operario* existe una res nubia, de una duda que sea real, manifiesta y patente, de lo contrario, siendo el sentido de la norma unívoco y terminante, no hay lugar para la invocación del principio de favor al trabajador. (Cornejo, 2008).

El principio que se viene comentando, no cuenta con mucha jurisprudencia o aplicación jurisdiccional. No obstante, debe destacarse el carácter imperativo u obligatorio de la norma, que obliga al juzgador a interpretar favorablemente el sentido de la norma cuando exista duda insalvable.

#### **h) Aplicación de la norma más favorable**

Principio recogido en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo. El supuesto para la aplicación de este principio, es que existan varias normas aplicables al caso, en cuyo caso, el Juez deberá aplicar la norma que más favorezca al trabajador.

El supuesto se cumple cuando existen varias normas que pueden ser aplicadas simultáneamente, pero siempre y cuando exista incompatibilidad o conflicto entre ellas. (Neves, 1999).

Este principio opera cuando un hecho está regulado a la vez por dos o más normas incompatibles y conduce a preferir la más ventajosa para el trabajador. (Paredes, 1997).

Se excluye de su alcance el conflicto entre normas estatales de distinto rango, que debe resolverse con el criterio de la jerarquía, que en este caso resulta más fuerte que el de la favorabilidad. (Valverde, 2000).

### **i) Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales**

Este principio, también tiene reconocimiento constitucional, según es de verse del artículo 26°, numeral 2), de la Constitución Política del Estado: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

La Ley Procesal del Trabajo, lo recoge en el artículo III del Título Preliminar imponiéndole como obligación al juez, velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Opera para la invalidez del abandono voluntario por el trabajador de sus derechos reconocidos por norma imperativas. (Valverde, 2000)

El ordenamiento laboral está conformado centralmente por normas mínimas, que fijan pisos a la autonomía colectiva o individual y, por consiguiente, admiten únicamente la mejora pero no la disminución. Sólo resultan disponibles, por tanto, los derechos surgidos de normas dispositivas (como una ley o un convenio colectivo que permiten al trabajador escoger entre dos sistemas) o de actos o hechos no normativos (como el contrato de trabajo o la consolidación por el transcurso del tiempo). (Neves, 1999).

### **2.2.1.1.2. La competencia**

#### **A. Definiciones**

Competencia es precisamente el modo o manera como se ejerce esa jurisdicción por circunstancias concretas de materia, cuantía, grado, turno, territorio imponiéndose por tanto una

competencia, por necesidades de orden práctico. Se considera, entonces, tanto como facultad del juez para conocer en un asunto dado, como también el conflicto que puede existir por razón de competencia, como es el caso de conflicto o cuestiones que pueden darse al respecto. (Saavedra, 1995).

Serra (1998) dice que a la competencia se le define como la aptitud que tiene un juez para ejercer válidamente la función jurisdiccional. De esta forma, la competencia es un presupuesto de validez de la relación jurídica procesal. Como lógica consecuencia de lo anterior, todo acto realizado por un juez incompetente será nulo.

Casarino (1982) sostiene que la jurisdicción es la facultad que tiene los tribunales para administrar justicia, en cambio, la competencia es la facultad que tiene cada tribunal determinado para conocer de los negocios que le son propios.

Lo anterior sirve de base para comprender la siguiente definición la competencia es la porción de jurisdicción que la ley atribuye a los órganos jurisdiccionales para conocer de determinados juicios. (Castillo, 2010)

### **B. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio**

La ley procesal del trabajo, Ley N° 26636, regula la competencia en el capítulo I, del título II, sección primera: jurisdicción y competencia, artículos del 2o al 6o. Respecto a las formas de determinar la competencia, el artículo 2o, prescribe: "La competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía".

De conformidad con el artículo 2° de la ley procesal del trabajo, la competencia se determina en base a cuatro criterios: territorio, materia, función y cuantía. Esta distribución de la competencia responde "a la necesidad práctica de una mejor y eficiente administración de la justicia. Se atiende a la mayor facilidad de administrarla, preferentemente, y al mejor acceso a ella de quienes, como partes, deben acudir o están sometidos a la misma". (Carrión, 2007)

La división obedece a diferentes razones y criterios. Hay, por sobre todo, una de carácter institucional, que se funda en el orden jerárquico de los tribunales y también en la especialización de la magistratura (por materias). También existe un criterio práctico consistente en la necesaria aproximación del tribunal al lugar del hecho, así como a aquel en el

cual están situadas las partes (domicilio). Lo que de otra manera, se refiere a la centralización o descentralización (territorial). Existen, por último, razones meramente administrativas, como la división del trabajo, etc. (división por turnos). (Véscovi, 1999)

La competencia, a diferencia de la jurisdicción que es una noción que prescinde de quienes la ejercitan, se relaciona con el oficio en general, o con el oficio en singular. De allí que sea competencia externa, que nace de la distribución de los procesos entre los diversos oficios, e interna si se refiere a los diversos componentes. (Alzamora, 2001),

En el presente caso materia de estudio, consideramos que la competencia está determinada por razón de la materia, de acuerdo a la naturaleza y complejidad de la pretensión demandada, considerando el Juez atendible su tramitación vía proceso de abreviada, su trámite es de competencia de un Juzgado Laboral.

### **2.2.1.3. El proceso**

#### **2.2.1.3.1. Definiciones**

Según Carnelutti (2008), dice que el proceso es la sucesión de fases jurídicas concatenadas realizadas conforme al orden trazado por la ley, el juez, las partes y los terceros en ejercicio de los poderes, derechos, facultades y cargas que les atribuye la ley procesal o en cumplimiento de los deberes y obligaciones que la misma les impone, cursadas ante órgano jurisdiccional, pretendiendo y pidiendo la actuación de la ley para que dirima la controversia, verificado que sean los hechos alegados en una sentencia pasada por autoridad de cosa juzgada.

Según Torres, (s/f), expone:

El proceso puede configurarse como una institución jurídica Estatal que tiene por objeto la solución en forma colectiva e imparcial de las controversias judiciales mediante el procedimiento adecuado y con sujeción a las normas dictadas por el legislador. En tal sentido se define como el conjunto de relaciones jurídicas que se producen desde el momento que se solicita de un tribunal la Resolución de una controversia mediante una decisión Judicial (p.201).

Conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen (Herrera, 2011).

Ossorio (2003), define al proceso, en un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito. En la definición de algún autor, la secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momentos en que se realiza un acto jurídico. En un sentido mas restringido, el expediente, autos o legajo en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza.

#### **2.2.1.3.2. Funciones.**

##### **A. Interés individual e interés social en el proceso.**

En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta Gozaini (1996).

Herrera (2001), sostiene que las funciones y objeto del proceso es el litigio planteado por las dos partes. Constituido tanto por la reclamación formulada por la parte actora o acusadora, como por la defensa o excepción hecha valer por la parte demandada o inculpada; en ambos casos son sus respectivos fundamentos de hecho y de derecho y cuya función y finalidad es la de dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juzgador.

##### **B. Función pública del proceso.**

En la realidad, el proceso se observa como un conjunto de actos cuyos autores son las partes en conflicto y el Estado, representado por el Juez, quienes aseguran su participación siguiendo el orden establecido en el sistema dentro de un escenario al que se denomina proceso, porque tiene un inicio y un fin, que se genera cuando en el mundo real se manifiesta un desorden con relevancia jurídica, entonces los ciudadanos acuden al Estado en busca de tutela jurídica que en ocasiones concluye con una sentencia (Arias, 2010).

#### **2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional**

Al respecto Eduardo (1998), expone:

Los Procesos Constitucionales persiguen no sólo la tutela subjetiva de los derechos humanos fundamentales de las personas, sino también comprenden la tutela objetiva de la Constitución. Pues la protección de los derechos fundamentales no sólo es para interés del titular de ese derecho, sino también para el propio Estado y para la colectividad en general, pues su transgresión supone una afectación también al propio ordenamiento constitucional (p.62).

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

Ramos (2008), al comentar la Constitución Política del Perú, respecto de las garantías constitucionales contenidas en el Código Procesal Constitucional, señala en tal sentido la necesidad del ser humano y de la sociedad en general, de tener cuerpos legales e instrumentos para poder llevar a cabo una buena administración de justicia es lo que ha llevado a que se tenga una Teoría General del Proceso que realice los estudios técnicos jurídicos y que posean una relación estrecha con el Derecho y la administración de la justicia, lo que ha determinado que al respecto se plasmen distintas teorías de naturaleza jurídica.

#### **2.2.1.5. El debido proceso formal**

##### **2.2.1.5.1. Nociones**

“Se entiende al debido proceso como un conjunto de condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial. Es el derecho que tiene toda persona a que se ventile y se resuelva su causa con justicia respetando las necesarias garantías legales” (Sáenz, 1999 p. 81).

Debido proceso adjetivo o formal alude entonces a toda aquella estructura de principios y derechos que corresponden a las partes durante la secuela de un proceso determinado. Entiéndase que el debido proceso formal es muy utilizado a nivel de las decisiones, deben aplicarse en todos los órganos estatales o privados corporaciones de particulares que ejerzan funciones materialmente jurisdiccionales. (Gonzales, 2001).

Quiroga (2001) afirma que en la actualidad el debido proceso es considerado como una de las conquistas más importantes que se ha logrado en la lucha por el respeto de los derechos fundamentales de la persona, amparado en nuestra Constitución Política del Estado, muy difundido, pero no desarrollado en su real dimensión.

### **2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso**

Fernández (2001), con respecto a los elementos del debido proceso, sostiene que para enfocar los elementos del debido proceso, es necesario tener un fundamento y concepto claro del derecho. El derecho no es ciencia abstracta, neutra de la actividad humana social, por eso evoluciona y cambia. La experiencia jurídica es dinámica, fluida, como la vida, como la historia, fuera de la historia es imposible aprenderlo.

El derecho debe conceptualizarse a partir de la realidad, allí podemos encontrar, la unidad ineludible de la presencia de tres elementos del debido proceso, que se encuentran en constante interacción dinámica: una dimensión sociológica-existencial, una dimensión de la realidad normativa y una dimensión de los valores.

Si analizamos la dimensión sociológica-existencial, la realidad normativa y los valores estáticamente y yuxtapuestas, una al lado del otro, no llega a configurar el derecho, la tridimensionalidad nace de la dinámica, que es indispensable la presencia de todos los elementos, sino estaríamos con una visión unidimensional del derecho, porque la vida humana social solo, no es derecho, pero es elemento básico, porque el ser humano es protagonista del derecho, no hay derecho sin vida humana en la dinámica social: al igual que la norma sola, no es derecho, de igual modo, sin seres humanos no hay valores. (Carrión, 2001).

De lo expresado se desprende en consecuencia, que el enfoque del derecho desde un punto de vista tridimensional se extiende a todo fenómeno jurídico, como aspiración del debido proceso y del derecho, bajo la integración dinámica de tres dimensiones: la coexistencial, lo formal y la axiológica, como una unidad conceptual.

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

#### **2.2.1.6.1. Definición**

Para Rocco, en Alzamora (s.f), el proceso civil, “es el conjunto de las actividades del Estado y de los particulares con las que se realizan los derechos de éstos y de las entidades públicas, que han quedado insatisfechos por falta de actuación de la norma de que derivan (p.14).

También, se dice que en el derecho procesal civil se dilucidar intereses de naturaleza privada, por su naturaleza es una institución de derecho público, dada la primacía del interés social en la conformación de la litis, sobre los intereses en conflicto, y la importancia de los actos que

ejerce el Estado como sucedáneo de la actividad que desplegaban las partes en el periodo de la autodefensa (Alzamora, s.f).

El proceso laboral se anota como uno de aquellos procesos sociales, por excelencia, a partir de la cual la ciencia jurisdiccional -procesal ha logrado profundos avances, cuyo fundamento se encuentra en la necesidad de tutela de los propios derechos sociales", léase derechos laborales constitucionalizados, derechos humanos o fundamentales. (Neves, 1997)

#### **2.2.1.6.2. El Proceso de Abreviado Laboral**

Al respecto, Rodríguez (1995), expone: “que el proceso abreviado es un proceso contencioso de duración intermedia en relación al de conocimiento en el que los plazos para las diferentes actuaciones procesales son los más amplios que prevé la Ley Procesal Laboral cuyo trámite es el más corto y simple” (p.154).

El Proceso Abreviado es un proceso contencioso de duración intermedia entre el proceso sumarísimo y el proceso de conocimiento respecto a los plazos.

Se caracteriza por la concentración de algunos actos procesales como: 1. La realización del Saneamiento Procesal y de Conciliación en una sola audiencia; 2. Posibilidad de ofrecer medios probatorios en la apelación de sentencias; 3. Improcedencia de la Reconvención en los procesos contenciosos. Cabrera C. (s.f.).

#### **2.2.1.7. Los puntos controvertidos en el proceso laboral**

##### **2.2.1.7.1. Nociones**

Romero (2005) afirma que según la ley procesal del trabajo, en caso de no haberse producido la conciliación, el juez procede a determinar y enumerar los puntos controvertidos, así como los que requieran de probanza.

Al ponerse, en la audiencia única, la demanda frente a la contestación de la misma, será posible determinar los aspectos de la pretensión en los que existen controversias y en los que se han producido concordancias. De esta manera, el juez tendrá un mejor panorama del proceso y podrá encausarlo hacia el cumplimiento de sus fines. A continuación, en la audiencia única, se procede a la actuación de los medios probatorios que tienen que ver con las cuestiones probatorias, tales como la tacha de testigos y documentos, así como la oposición a la actuación

de medios probatorios. Cumplida esta etapa, el juez estará en situación de resolver las cuestiones probatorias antes referidas. Resueltas las cuestiones probatorias, la causa queda expedita para la actuación de pruebas de los hechos controvertidos señalados por el juez, en esta misma audiencia.

Por otro lado, Tena (2001) indica que cuando corresponda, el juez toma a cada uno de los convocados juramento o promesa de decir la verdad. Los medios probatorios que se pueden hacer valer en el Proceso Ordinario, son los que señala la ley. Este aspecto, así como la forma en que se actúa cada uno de ellos, han sido tratados en el capítulo en el que nos ocupamos de los medios probatorios. Es necesario tener presente, como ya lo hemos dicho en más de una oportunidad, que para la actuación de pruebas será necesario recurrir al Código Procesal Civil, en razón de que la ley, no contempla todos los aspectos relativos a este tema.

#### **2.2.1.8. La prueba**

##### **2.2.1.8.1. En sentido común.**

Es un medio de verificación de las proposiciones que las partes formulan en un proceso. No es una averiguación, ya que el juez en materia civil, no investiga. Por eso se dice que papelitos manda. El juez conoce los hechos a través de papeles y documentos, presunciones, la testificación, la confesión etc. Es también la actividad necesaria que implica demostrar la verdad de un hecho, su existencia o contenido según los medios establecidos por la Ley. (Eduardo, 1978).

Según Peirano (s.f), afirma que la prueba recae sobre quien alega algo, ya que el principio establece que quien alega debe probar. El que afirma algo debe acreditar lo que afirma mediante un hecho positivo, si se trata de un hecho negativo el que afirma deberá acreditarlo mediante un hecho positivo. Asimismo la prueba recae sobre ambas partes, se trate o no de un hecho positivo. Si no, puede recaer sobre quien esté en mejores condiciones de probar. Aquí se produce una distribución de la carga de la prueba.

Palacio (1977) agrega que la prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios previstos o autorizados por la ley, y encaminada a crear la convicción judicial acerca de la existencia o inexistencia de uno o mas hechos.

#### **2.2.1.8.2. En sentido jurídico procesal.**

En su sentido común, la prueba es aquella consideración fáctica de los hecho que prueban sean congruentes, y así demostrar de algún modo que lo que se acredita sea certero” (Montero, s.f. p. 95).

Devis (1984) entiende por prueba el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción, asunción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre los hechos que interesan al proceso.

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Ossorio (2003), define a la prueba, como: El conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.

#### **2.2.1.8.3. Concepto de prueba para el Juez.**

Según Eisner, (2005) “El juez civil no va a buscar los hechos, pues estos están dados por las partes; sino que trata de verificarlos, por medio de las pruebas ofrecidas por las partes, o por medio de las que él ordene, y es en éste último sentido que se podría hablar de averiguación” (p. 98).

Para Morales (2005), la prueba para el Juez, consiste en el documento o acto humano que sirve para demostrar o acreditar un hecho verdadero o falso en un proceso sobre la pretensión demandada, donde las partes considerarán que la finalidad es acreditar los fundamentos de hecho para vencer en el proceso, mientras que el Juez tratará de convencerse de la realidad o verdad para declararla.

Asimismo, la prueba tiene como fin acreditar o desmentir un hecho controvertido alegado por una de las partes, de modo que el juez pueda arribar a determinada convicción. Es decir, el fin principal es determinar si las afirmaciones o negaciones de hecho de las partes pueden o no sustentar sus pretensiones o excepciones, porque han quedado establecidas como verdades en el litigio. Pero, no necesariamente esa verdad fijada por el proceso va a ajustarse a la realidad. (Kielmanovich, 1992).

#### **2.2.1.8.4. El objeto de la prueba.**

“El objeto de la prueba es todo aquello que puede ser probado, es decir sobre el cual puede o debe recaer la prueba, esto lo constituye en general los hechos es decir todo aquello que puede ser percibido por lo sentidos. Se dice también que por objeto de prueba debe entenderse la materialidad o tema sobre el que recae la actividad probatoria” (Castillo, s.f p. 79).

Idrogo Delgado (1999), afirma que para el órgano jurisdiccional, es necesario contar con valoraciones objetivas y subjetivas de los medios probatorios, en tal sentido se han desarrollado diversas teorías, que permiten al Juez apreciar y meritar una prueba.

Estos hechos son los que tienen que ser objeto de la prueba, a fin de que el juzgador se forme convicción respecto de la veracidad de los mismos. Los hechos materia de probanza deben estar articulados con la pretensión, si los mismos no guardan relación, son intrascendentes respecto de la pretensión, no necesitan probarse.

#### **2.2.1.8.5. El principio de la carga de la prueba.**

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

“La carga de la prueba es aquella que no sólo sirve para el conocimiento del hecho, sino también como la certeza o convicción que aquella proporciona, siendo en sentido amplio, un equivalente sensible del hecho que habrá de valorarse” (Carnelutti, 2006 p. 152).

También consiste en crear el convencimiento del juez sobre la existencia o inexistencia de los hechos en el proceso, suministrando los medios para tal fin. Chiovenda (2004).

#### **2.2.1.8.6. Valoración y apreciación de la prueba.**

La valoración de la prueba consiste en el análisis y apreciación metódica y razonada de los elementos probatorios ya introducidos, absorbe un aspecto fundamental de la discusión y decisión del asunto cuestionado, y es de carácter eminentemente crítico. (Claria Olmedo, 1968).

La libre valoración de la prueba no significa tan solo exclusión de la eficacia de las pruebas en si, determinada en vía preventiva por el legislador, sino también valoración racional, realizada a base de criterios objetivos verificables, que por tanto, no quedan librados a la arbitrariedad

del juzgador (Denti, 1972).

Castillo Quispe M., y Sánchez Bravo E., (2010) afirman que de acuerdo a lo normado en el artículo 197° del Código Procesal Civil, que trata acerca de la valoración de la prueba, todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

#### **2.2.1.8.7. Las pruebas actuadas en le proceso judicial en estudio**

##### **A. Documentos**

###### **a) Definición**

El concepto documento ha sido ampliado por los avances de la técnica, comprende no solo los escritos, sino también todo objeto representativo o reproductivo, incluyéndose los impresos, fotocopias, planos, cuadros, dibujos, fotografías, cintas cinematográficas y otras reproducciones de audio o video, entre otros. (Del Rosario, 2009).

En la Ley Procesal del Trabajo, los artículos 34° y 35°, se refieren únicamente a las boletas de pago y a las planillas. Sin embargo, es claro, que no son éstos los únicos documentos que constituyen medios probatorios en el proceso laboral. c) Boletas de Pago:

###### **b) Clases de documentos**

Pueden ser públicos o privados. a) Documentos Públicos: Son aquellos otorgados por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones. b) Documentos privados: Son aquellos que no tienen “las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público”. Son expedidos por las personas particulares. (Del Rosario, 2009)

#### **2.2.1.9. La sentencia**

##### **2.2.1.9.1. Definiciones**

“La sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis. La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla” (Gozaini 2005 p .158).

Se dicta sentencia como culminación del proceso, al término de la primera y de la segunda

instancia, en los juicios escritos de doble instancia, y al terminar el proceso en sola instancia por el tribunal de instancia única, y al culminar las que recaen, cuando corresponde el recurso extraordinario, elevado por razones de inconstitucionalidad ante la Corte Suprema de justicia. (Chioventa, 1978).

Favela (1980) define a la sentencia de como la resolución que emite el juzgador sobre el litigio sometido a su conocimiento y mediante la cual normalmente pone termino al proceso.

Bacre (1992) define a la sentencia, como 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 reciprocas de los litigantes, cerrando el proceso e impidiendo su reiteración futura.

#### **2.2.1.9.2. Regulación de las sentencias en la norma procesal laboral**

Del Rosario (2009) indica con respecto a la sentencia laboral:

La sentencia debe contener: 1. La exposición de los argumentos expresados por las partes. 2. Las consideraciones, debidamente numeradas, a las que llegue el juez sobre los hechos probados en el proceso y las normas que le sirven de fundamento. 3. El pronunciamiento sobre la demanda, señalando en caso la declare fundada total o parcialmente, los derechos reconocidos así como las obligaciones que debe cumplir el demandado, estableciendo el monto líquido o su forma de cálculo si son de pago o el pago de sumas mayores a las reclamadas, si de lo actuado aparece error en los cálculos de las liquidaciones demandadas y el mandato específico si son de hacer o de no hacer. 4. La condena o exoneración de costas y costos, así como la imposición de multa si la demanda ha sido declarada fundada en su integridad acreditándose incumplimiento laboral o el emplazado hubiese procedido de mala fe o atentado contra deberes de lealtad procesal. (p. 209)

#### **2.2.1.9.3. Estructura de la sentencia**

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

Cuando los órganos jurisdiccionales expidan autos, solo será necesaria la conformidad y la firma del número de miembros que hagan mayoría relativa.

Hinostroza (2003) “Los decretos son expedidos por los Auxiliares jurisdiccionales respectivos y serán suscritos con su firma completa, salvo aquellos que se expidan por el Juez dentro de las audiencias”. (p. 496)

Franciskovic (2004) con respecto a la estructura de la sentencia, afirma que las resoluciones judiciales por excelencia, de las que son antecedente necesario en distinta medida antes aludidas, llevan el nombre de sentencias. En ese sentido, una sentencia en el Perú puede contener la siguiente estructura y apartados.

**Encabezamiento:**

- a. La indicaron del lugar y fecha en que se expiden.
- b. El número de orden que les corresponde dentro del expediente o del cuaderno en que se expiden.

**A. Antecedentes de hecho:**

La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión.

**B. Fundamentos de derecho:**

Los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado. Este apartado contiene la motivación de la sentencia.

**C. Fallo:**

- La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente.
- El plazo para su cumplimiento, si fuera el caso.
- La condena en costas y costos y, si procediera, de multas, o la exoneración de su pago.

#### **2.2.1.9.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia A. El principio de congruencia procesal**

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

Sea oportuno el momento para precisar que, en materia penal la congruencia es la correlación entre la acusación y la sentencia, que exige que el Tribunal se pronuncie exactamente acerca de la acción u omisión punible descrita en la acusación fiscal; es obligatoria la comparación a efectos de la congruencia procesal, que se establece: entre la acusación oral, que es el verdadero instrumento procesal de la acusación, y la sentencia que contendrá los hechos que se declaren probados (Castillo, s/f).

Álvarez (1990), acerca de la congruencia procesal, opina en virtud del principio de congruencia que deberá respetar, la sentencia debe ajustarse a las acciones deducidas en juicio. Al juzgador le está vedado pronunciarse sobre pretensiones no deducidas, cosas no pedidas o peticiones no formuladas.

#### **B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales**

Arenas (2009) define a la motivación: Desde el punto de vista del lenguaje enunciativo, en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, refiere como una de las acepciones de motivación, la de: “Acción y efecto de motivar”. La que a su vez, también según el citado Diccionario, consiste en: “Dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer una cosa”.

Para Franciskovic (2004), la motivación es algo más, implica algo más que fundamentar; es la explicación de la fundamentación, es decir, consiste en explicar la solución que se da al caso concreto que se juzga, no bastando una mera exposición, sino que consiste en realizar un razonamiento lógico.

La resolución judicial debe mostrar, tanto el propio convencimiento del Juez, como la explicación de las razones dirigidas a las partes, ha de explicar el proceso de su decisión y las razones que motivaron la misma. Mientras que la falta de motivación conduce a la arbitrariedad

en la resolución, la falta de fundamentación comporta una resolución anclada fuera del ordenamiento jurídico. La motivación es pues una prohibición de la arbitrariedad.

### **C. Funciones de la motivación.**

#### **a). La fundamentación de los hechos**

Al respecto, Franciskovic (2004) afirma que la motivación de los hechos en cualquier proceso debe ser razonada, con ello éste se hace público para todos y susceptible de ser revisada su corrección y racionalidad en una instancia superior.

Si valorar la prueba consiste en determinar si las afirmaciones introducidas en el proceso a través de los medios pueden entenderse verdaderas (o probables en grado suficiente), es decir en determinar su correspondencia con los hechos que describen, entonces es necesaria la motivación, la explicitación de las razones que apoyan las verdades de esas afirmaciones, entonces es necesaria la motivación de las razones que tiene que ver con el elemento fáctico.

Pero es deber advertir que la teoría de la argumentación ha dedicado toda su atención al fundamento de derecho y una escasa atención al fundamento de hecho.

Ahí radica el problema, que solo ha limitado, el estudio de los juristas a los problemas de interpretación de normas, asumiendo implícita o explícitamente, que el conocimiento de hechos no plantea especiales problemas, o que planteándolos, está irremediabilmente abocado a la discrecionalidad extrema cuando no, a la pura y simple arbitrariedad judicial, y es ahí precisamente donde el Juez soberano puede ser más arbitrario.

#### **b) La fundamentación del derecho**

Al respecto, Franciskovic (2004) afirma que a diferencia de la motivación fáctica o de los hechos y la necesidad de la prueba judicial, la exigencia de que la motivación esté fundada en derecho posee un mayor desarrollo conceptual.

La justificación de la decisión jurídica de la causa ha de ser específicamente una motivación fundada en derecho, es decir una aplicación racional del ordenamiento jurídico al caso concreto, sin que pueda al respecto, no satisfacerse las exigencias constitucionales del deber de motivación, con una justificación que no sea jurídica, es decir que no sea fundada en derecho.

#### **D. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones**

Al respecto, Arenas López M., y Ramírez Bejarano E., (2009) afirman que la motivación de las resoluciones judiciales permite no solo el control de las partes involucradas en el conflicto, sino de la sociedad en general, dado que el público en su conjunto puede vigilar si los tribunales utilizan arbitrariamente el poder que les ha sido confiado, por tal razón los fundamentos de la sentencia deben lograr por un parte, convencer a las partes en relación a la justicia impartida y, por otra debe avalar que la resolución dada es producto de la aplicación de la ley y no un resultado arbitrario, al consignar las razones capaces de sostener y justificar sus decisiones.

El autocontrol que la motivación supone de la actividad del juzgador se evidencia a través de dos aristas: primero evita la comisión de errores judiciales, y por otro lado, obliga a la necesidad de utilización por parte del órgano jurisdiccional de un criterio racional a la hora de la valoración de la prueba, ya que como fácilmente se puede colegir, si a la convicción se ha llegado a través de meras conjeturas o sospechas, la fundamentación se hará imposible. De ahí que la motivación actúe con garantía, e imposibilite la emisión de sentencias sin una sólida base fáctica probada. (Del Rosario, 2009)

La ausencia de motivación, por tratarse de un vicio formal trae consigo la nulidad de la sentencia, dando lugar a que se retrotraigan las actuaciones al momento de su redacción donde se expliquen nuevamente todos los argumentos (...).

De ahí que los requisitos formales que se deseen precisar para obtener una correcta motivación de las resoluciones judiciales, deben ser:

- **Concreción:** Se refiere a que la sentencia debe versar sobre los elementos constitutivos de los hechos sometidos a decisión judicial y sobre estos debe tratar la resolución.
- **Suficiencia:** Que prime el sentido cualitativo, es decir la existencia de la motivación, donde se expliquen las razones de la decisión, donde se narre con calidad, el esfuerzo justificador, que no tiene que ver con la extensión, pues se conocen sentencias muy amplias pero inmotivadas. La suficiencia se enmarca en la incorporación de los datos necesarios para que resulte entendible a cualquier tipo de persona.
- **Claridad:** Para que pueda ser accesible al mayor número de personas con cualquier nivel cultural. De ahí que la narración de los hechos sea clara, donde no se invoquen tecnicismos, sino que el relato debe ser más bien, sencillo, ordenado y fluido, con una carga descriptiva que

recrea los hechos tal y como ocurrieron. Es importante ante todo que la motivación sea un todo, coherente y uniformado.

- **Coherencia:** Que exista correspondencia entre los distintos planos de la sentencia, sin la existencia de contradicciones entre estos, que se muestre a partir de ella un razonamiento lógico.
- **Congruencia en las relaciones** de las partes y el fallo de la sentencia: La motivación no debe ser una enumeración material e incongruente de pruebas, ni una reunión heterogénea o incongruente de hechos, razones y leyes, sino un todo armónico formado por los elementos diversos que se eslabonen entre sí, que converjan a un punto o conclusión, para ofrecer base segura y clara a la decisión que descansa en ella.

### **E. La motivación como justificación interna y externa.**

Franciskovic (2004) al respecto, señala que la decisión judicial puede ser analizada desde dos puntos de vista: desde el punto de vista de su estructura, examinando los elementos de que está compuesta y la relación entre los mismos, y desde el punto de vista de su fuerza, esto es, en qué medida las premisas del razonamiento son “buenas razones” para apoyar la conclusión, puesto que no todas las razones son buenas razones.

Estos aspectos, diferentes pero complementarios del razonamiento, son denominados en la literatura jurídica: justificación interna y justificación externa y ambos son relevantes de cara al análisis del razonamiento judicial.

La distinción entre ambos aspectos de la justificación es clara. A la justificación externa le compete el análisis de las razones sustantivas en apoyo de cada una de las premisas que forman el razonamiento judicial. El problema que la justificación externa plantea, es que no puede establecerse a priori cuáles son las “buenas razones”. (Del Rosario, 2009)

La justificación interna por su parte, tiene por objeto examinar la “coherencia” entre las premisas y la conclusión, esto es, comprobar si la conclusión se sigue lógicamente de las premisas. En este caso y a diferencia de lo que sucede con la justificación externa, se considera que si existen estas reglas; son las reglas de la lógica.

### **2.2.1.10. Los medios impugnatorios en el proceso laboral**

#### **2.2.1.10.1. Definición**

Del Rosario (2009) afirma que los medios impugnatorios son el recurso de reposición,

apelación, casación y queja” (art. 50° LPT). Las resoluciones judiciales que se dicten en el proceso laboral pueden ser objeto de impugnación, ya sea ante el mismo órgano que las expidió o ante el órgano jerárquicamente superior.

El derecho de impugnación, trae como consecuencia que la resolución no quede firme, en tanto no transcurra el plazo para el ejercicio de este derecho. Igualmente no quedará firme, hasta que se resuelva el recurso impugnatorio.

#### **2.2.1.10.2. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral**

##### **A. El recurso de reposición**

El recurso de reposición procede contra los decretos en el plazo de dos (2) días, ante el mismo órgano que los expide. El auto que lo resuelve es inapelable”. El recurso de reposición se interpone contra los decretos que expida el Órgano Jurisdiccional, a fin de que los modifique o revoque. Procede contra las resoluciones de mero trámite o simples que el Juez expida dando trámite a peticiones de las partes, cuya característica es no contener fundamentación alguna. (Tena, 2001)

##### **B. El recurso de apelación**

El recurso de apelación es el medio que permite a los litigantes llevar ante el tribunal de segundo grado una resolución estimada injusta, para que la modifique o revoque, según sea el caso. (Alsina, 1961)

Para Ramos Méndez (1992), el recurso de apelación es un recurso ordinario, devolutivo, que procede contra las sentencias definitivas de todo negocio y los autos resolutorios de excepciones dilatorias e incidentes y autos resolutorios de un recurso de reposición contra providencias y autos.

Falcón (1978) sostiene que el recurso de apelación es un medio de impugnación que tiene la parte para atacar las resoluciones judiciales, con el objeto de que el superior las revoque total o parcialmente, por haber incurrido el Juez, en un error de juzgamiento

##### **C. El recurso de casación**

El término casación, nos informa Morales Correa, Pedro, proviene del latín “*casare*”, que significa “*anular*”. En consecuencia, recurso de casación, significará recurso de nulidad, en

traducción al español. Flores Polo, Pedro, precisa que Casación deriva del latín “quassare”, que significa romper. “Cuando un Tribunal de casación casa un fallo, significa que lo rompe, lo anula, lo deja sin efecto, por tenerlos vicios que la ley señala”. (Romero, 2005).

Del Rosario (2009) indica que el recurso de casación tiene fundamento constitucional, según puede verse del artículo 141° de la Constitución. Igualmente, la Ley Orgánica del Poder Judicial contiene una referencia expresa, respecto al órgano jurisdiccional que conoce de este recurso. La Ley Procesal del Trabajo, regula el recurso de casación, en el Capítulo III, Casación, del Título I, Medios Impugnatorios, de la Sección Quinta, artículos 54° al 59°, respecto a sus fines, procedencia, causales para su interposición, requisitos de fondo y de forma y el pronunciamiento de la instancia respectiva.

#### **D. El recurso de queja**

El recurso de queja procede contra la denegatoria de apelación o de casación. Se interpone en el plazo de tres (3) días de notificada la resolución denegatoria, ante el órgano superior que debe conocer del recurso denegado. No procede por razón del efecto en que se concede la apelación. El recurso de queja por denegatoria del recurso de casación en materia laboral está sujeto al pago de la tasa determinada para procesos civiles cualquiera que sea la parte que lo interponga.

#### **2.2.1.10.3. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio**

En el expediente bajo estudio se interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia por la parte demandada, cuestionando las bases jurídicas por las que se habían fundamentado la sentencia, ya que no se ha realizado una motivación suficiente, solicitando al Superior que sea revocada y se declare infundada la demanda interpuesta.

#### **2.2.2. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Sustantivas relacionados con las sentencias en estudio**

##### **2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia**

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue pago de beneficios sociales.

## **2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar el despido arbitrario**

### **2.2.2.2.1. Derecho del trabajo.**

Surgió a comienzos del siglo XX ante la constatación histórica de que la desigualdad económica entre trabajador y empleador conducía a un desbalance en el poder de negociación de ambas partes, inclinándose la balanza a favor del empleador, lo cual traía la imposición de condiciones precarias para el trabajador, colindantes con la explotación. Como respuesta a esa situación, el Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y esta forma establecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica de las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficios del trabajador. No se debe perder de vista que la prestación en un contrato laboral entraña una importancia especial, en tanto el trabajador pone a disposición de su empleador una prestación personal y como contraprestación recibe una remuneración que se contribuye en medio para su subsistencia. (Gonzáles, 2011)

Según Gómez. (1996) citando a Couture expresa que, el derecho del trabajo rige el conjunto de relaciones jurídicas que nacen a consecuencia de un trabajo subordinado.

Arévalo (2007) define que: “el derecho del trabajo es un conjunto de principios y normas jurídicas con carácter protector que regulan las relaciones individuales o colectivas del trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios, y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinado laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico” (p.16).

### **2.2.2.2.2. El Trabajo.**

Etimológicamente la palabra “trabajo” proviene del latín *tripalium*, que era en los tiempos antiguos un instrumento de tortura y que textualmente significa “tres palos”. Su término equivalente, “labor”, proviene del griego *labeo*, que significa tambalearse o vacilar bajo un gran peso. En la etimología moderna, el trabajo es una actividad humana consciente, libre y voluntaria que tiene por objetivo la producción de bienes y servicios a cambio de una retribución económica que va a permitir a quien trabaja satisfacer sus necesidades. (Haro, J. 2010).

La Real Academia Española conceptúa al trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, concepto coincidente con el de Cabanellas, que define al trabajo como un esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.

Arévalo (2007) define al trabajo como una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y contiene un valor del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad; así también se precisa como la actividad creadora y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual, y tiene por finalidad transformar la realidad.

#### **2.2.2.2.3. El Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amenidad (servicios subordinados prestados a otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes (Toyama.2011).

Haro, (2010) definen: el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional del otro.

Existe un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. Es decir, presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre empleador y trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficios de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. (González, 2011).

Avalos (2010) define como “los elementos que configuran el contrato de trabajo, siendo la remuneración, la prestación personal y la subordinación (p. 126)”.

**a) Prestación personal:** Toyama (2011) citando a Sanguinetti define a la prestación personal como la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (*operae*), la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (*opus*) que se independice de la misma.

Respecto de ello, Avalos (2010) expresa que “en virtud del contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo”, es decir, no cabiendo la posibilidad que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para

que lo remplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o menores calidades técnicas o profesionales. Siendo la obligación asumida por el trabajador personalísima y como único deudor de la prestación de trabajo.

**b) Remuneración:** La remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este supone a su disposición. Es decir, el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita (Toyama.2011).

La remuneración es el integro de lo que el trabajador recibe por sus contraprestación, en dinero o en especie, cualesquiera, sea de su libre disposición.

Esta remuneración, conocida también como salario, es todo pago en dinero o, excepcionalmente en especie que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. (Avalos. 2010). Es un elemento esencial del contrato laboral, pues resulta inadmisibles una relación laboral sin que exista la misma, más aun si tenemos en cuenta que de acuerdo con el cuarto párrafo del artículo 23° de la Constitución Política, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

**c) Subordinación:** Es el elemento esencial más importante de un contrato de trabajo, pues su ausencia origina que no se configure el mismo; la subordinación está relacionada al deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados, conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre (Avalos.2010).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 9° prescribe que por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

#### **2.2.2.2.4. Extinción del Contrato de Trabajo.**

Por extinción del contrato de trabajo entendemos a la terminación del vínculo que liga a las

partes con la consiguiente cesación definitiva de la obligación de ambas (Haro.2012).

La extinción del trabajo es el acto por el cual se disuelve el vínculo laboral, cesando definitivamente todos los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del empleador. La extinción se realiza a solicitud del trabajador, por decisión de la empresa o por causas no imputables a ellos (Haro.2010).

#### **2.2.2.2.5. El despido.**

Llamamos despido a la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario (Olea.1994).

Montoya (2003) expresa que “el despido es el acto unilateral constituido y recepticio por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica de trabajo”. Se trata de un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada que produce la extinción ad futurum del contrato por decisión del empresario.

Existen dos posiciones sobre la definición y alcances del despido. La primera de ellas, define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador. En este supuesto la sola decisión del empleador determina la continuidad de un vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción. La segunda posición define como la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador debido a una falta grave imputable al trabajador. En este caso, el despido se circunscribe a la extinción de la relación por incumplimiento del trabajador o medida disciplinaria, excluyéndose del alcance del despido cualquier otra forma de extinción de la relación laboral que tenga como origen la voluntad del empleador. Quispe, G y Mesinas, F. (2009).

### **2.3. Marco Conceptual**

**Acción:** Derecho que se tiene a pedir alguna cosa en juicio, y modo legal de ejercitar el mismo derecho, pidiendo en justicia lo que es nuestro o se nos debe. (Osorio, 1996)

**Calidad:** La calidad no puede definirse fácilmente, por ser una apreciación subjetiva. La calidad significa llegar a un estándar más alto en lugar de estar satisfecho con alguno que se encuentre por debajo de lo que se espera cumpla con las expectativas. También podría definirse como cualidad innata, característica absoluta y universalmente reconocida. (Osorio, 1996)

**Corte Superior de Justicia:** Es el segundo nivel jerárquico en que se organiza el Poder Judicial. Sólo se encuentran bajo la autoridad de la Corte Suprema de la República y es, en la mayoría de procesos, el último organismo que conoce de un proceso. (Osorio, 1996).

**Criterio:** La Norma o Regla para conocer la verdad. Proceder habitual de un sujeto o entidad, con facultades de disposición o de decisión. (Carrión, 2007).

**Decisión Judicial:** Sentencia, del latín *sententia*, es una impresión u opinión que una persona defiende o apoya. El término es utilizado para hacer referencia al fallo dictado por un tribunal o un juez y a la declaración que deriva de un proceso judicial. (Ovalle, 1980).

**Expediente:** Es el negocio o asunto que se ventila ante los tribunales sin carácter contradictorio, como los de la jurisdicción voluntaria. (Osorio, 1996).

**Instancia:** Se entiende como las etapas o grados de un proceso, en la tramitación de un juicio, se pueden dar dos instancias: la primera instancia que comienza desde el inicio del proceso hasta la primera sentencia que lo resuelve, y la segunda instancia desde la interposición del recurso de apelación hasta la sentencia en que ella se pronuncie. (Zumaeta, 1996).

**Juzgado:** Define que es el lugar en donde un juez resuelve entre otras, las reclamaciones que se presentan por escrito acerca de problemas sobre propiedades, rentas, compraventas, contratos, asuntos mercantiles (letras de cambio, cheques, pagarés y otros). (Carrión, 2007).

**Pertinencia:** La pertinencia es un concepto que refiere directamente a la Calidad educativa. La noción de pertinencia siempre ha estado presente en los debates sobre la calidad de la educación. En el pasado, en particular en los países en desarrollo, solía considerarse que los planes de estudios importados o legados por el colonialismo tenían poco en cuenta el contexto local y el medio sociocultural de los educandos. (Osorio, 1996).

**Valoración:** La palabra valoración, debe observarse, tiene dos significados diferentes: unas veces expresa la utilidad de algún objeto particular; y otras, el poder de comprar ciertas mercancías que la posesión de dicho objeto confiere. Uno puede ser llamado valor en uso; el otro, valor en cambio. (Osorio, 1996).

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Nivel de Investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo**

Cuantitativo: la investigación, nace con el planteamiento de un problema delimitado y concreto; se ocupará de aspectos específicos externos del objeto de estudio, y el marco teórico que guiará el estudio será elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección y análisis de los datos se realizarán simultáneamente (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

##### **3.1.2. Nivel de investigación: exploratorio - descriptivo**

Exploratorio: porque la formulación del objetivo, evidencia el propósito de examinar una variable poco estudiada; además, hasta el reporte de investigación, no se hallaron estudios similares; menos, con una propuesta metodológica similar. Se orienta a familiarizarse con la variable, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema de investigación (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, orientada a identificar las propiedades o características de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010). Será, un examen intenso del fenómeno, bajo la permanente luz de la revisión de la literatura, dirigida a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características para definir su perfil (Mejía, 2004).

##### **3.2. Diseño de la investigación: no experimental, transversal, retrospectivo**

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

Retrospectivo: porque la planificación y recolección de datos se realizará de registros, de documentos (sentencias) donde no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010). En el texto de los documentos se evidencia el fenómeno perteneciente a una realidad pasada.

Transversal o transeccional: porque los datos se extraerán de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010). Este fenómeno, que quedó plasmado en registros o documentos, son las sentencias; por esta razón, aunque los datos se recolectarán por etapas, siempre será de un mismo texto.

### **3.3. Unidad de análisis, objeto y variable de estudio**

La unidad de análisis será el expediente judicial N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003). Los criterios de inclusión serán, proceso concluido, con dos sentencias de primera y segunda instancia, tramitado en órgano jurisdiccional especializado o Mixto; en este trabajo el expediente corresponde al archivo del Segundo Juzgado Laboral de Piura, que conforma el Distrito Judicial de Piura.

El objeto de estudio: lo conformarán las sentencias de primera y segunda instancia, sobre indemnización por despido arbitrario. La variable fue, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario. La operacionalización de la variable adjunta como anexo 1.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación**

Para el recojo de datos se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido utilizando como instrumento una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) donde se presenta los parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura que se constituyen en indicadores de la variable. Asimismo, para asegurar la coincidencia con los hallazgos existentes en la sentencia los resultados presentarán el contenido de las sentencias, denominándose evidencia empírica.

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

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

#### **3.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria.**

Será una actividad que consistirá en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, guiada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretará,

el contacto inicial con la recolección de datos.

### **3.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos.**

También, será una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura, porque facilitará la identificación e interpretación de los datos.

### **3.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático.**

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

Los procedimientos aplicados en la recolección, análisis y organización de los datos se presentan, en el anexo 2.

## **3.6. Consideraciones éticas**

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, estará sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumirá, 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). Se suscribirá una Declaración de compromiso ético, en el cual el(a) investigador(a) expresará su obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, es decir el expediente judicial, esta declaración se evidencia como anexo 3.

## **3.7. Rigor científico.**

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

#### 4. RESULTADOS PRELIMINARES

##### 4.1. Resultados Preliminares

**Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2018**

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p><b>SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA</b></p> <p><b>EXPEDIENTE N° : 02758-2013-0-2001-JR-LA-02</b></p> <p><b>SECRETARIA : A.R.C.</b></p> <p><b>RESOLUCIÓN NÚMERO: 09</b> Piura, 20 de Julio de 2015</p> <p>En los seguidos por <b>K.R.Q.F.</b> contra <b>T.C.S. SAC</b> sobre <b>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</b>, el Señor Juez del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura que atiende el Dr. <b>L.A.L.</b>, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, al amparo de lo dispuesto por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha expedido la siguiente:</p>	<p>1. El <b>encabezamiento</b> evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá? Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la <b>individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia los <b>aspectos del proceso</b>: <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,</i></p>				X						

	<p style="text-align: center;"><b><u>SENTENCIA</u></b></p> <p><b>I. ANTECEDENTES.</b></p> <p>1. Mediante escrito de folios 09 a 14, la demandante interpone demanda contra T.C.D.S. SAC, solicitando se le cancele la suma de S/4,143.75, por Indemnización por Despido Arbitrario.</p>	<p><i>aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</i></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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></p> <p><b>Si cumple</b></p>											
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Postura de las partes</b></p>	<p>2. Por Resolución N° 02 de folios 20 a 21, se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada para que la absuelva y, contestando la demanda mediante escrito de folios 37 a 40. Por resolución numero 04 de folios 47 se tiene por contestada la demanda, se cita a las partes procesales a la audiencia única, la misma que se lleva acabo según consta del acta de folios 51 a 54; actuados los medios probatorios dispuestos, y formulados los alegatos, es el estado del proceso el de emitir sentencia.</p> <p><b>II. PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</b></p> <p>1. En su escrito de folios 09 a 14, el demandante señala que ingresó a laborar como empleada COUNTER BOLETAJE, desde el 01 de agosto del 2010 hasta el 31 de octubre del 2013, conforme consta en el certificado de trabajo extendido por la demandada.</p> <p>2. Señala que ingresó a prestar sus servicios a la demandada bajo la modalidad de contrato sujeto a modalidad los tres primeros meses, esto es, desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de octubre del 2010, ya que remplazó por vacaciones a personal de</p>	<p><b>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</b></p> <p><b>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</b></p> <p><b>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</b></p> <p><b>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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></p> <p><b>Si cumple</b></p>					<b>X</b>						<b>9</b>

<p>la empresa, para luego ser contratada bajo la modalidad de necesidad del mercado, cumpliendo un horario de ocho horas diarias, desde las 07:00 a.m. hasta las 3:00 p.m y rotativamente en un horario 9:00 a.m. a 1:00 p.m y de 5:00 p.m a 9:00 p.m con un sueldo de S/850.00 soles mensuales.</p> <p>3. Refiere que la demandada durante la relación laboral, nunca le entregó copia del contrato de trabajo que suscribía con su persona, pese a que los presentaba en forma trimestral para registro y conocimiento del Ministerio de Trabajo, y que pese a que los pidiese en forma verbal en reiteradas ocasiones, indicándosele que al final de la relación laboral se le entregarían, lo cual no ha sucedido.</p> <p>4. Señala que en su condición de Counter boletaje, prestaba sus servicios en forma permanente y continuos en la agencia principal de Transportes Cruz del Sur SAC, ubicada en Av. Circunvalación N° 160 Piura, realizando labores propias y permanentes de la empresa demandada, esto es de atención al público, venta de pasajes, embarque de pasajeros, además de realizar la liquidación de agencia (planilla de ingresos, egresos, gastos), actividad fuera de lo que establecía su contrato, siendo que con ella también trabajaba una persona más en las mismas condiciones, esto es, contratada bajo la misma modalidad – contrato sujeto a la modalidad por necesidad del mercado, con lo cual de acuerdo al Art. 58 de la Ley de Productividad y Competividad Laboral sobre el contrato por necesidad del mercado, especifica que se contrata personal bajo esta modalidad cuando las labores ordinarias no puedan ser satisfechas por el personal permanente, por lo que en este extremo y de conformidad con el Art. 77 de la Ley de Productividad y Competividad laboral, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran de duración indeterminada, inciso d)</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas de la ley.</p> <p>5. Refiere que el contrato que suscribió se ha desnaturalizado, e injusta la relación laboral con la demandada, originando con ello un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por tanto la demandante no podía ser despedida sino por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que se ha producido la desnaturalización de su contrato de trabajo a tiempo indeterminado ya que ha laborado bajo relación de dependencia y subordinación, prestando sus servicios de manera continua, por más de 03 años, ya que en los contratos celebrados se establecía una causa de contratación que con la realidad no se concordaba, por cuanto era personal permanente, y no existía causa de contratar personal bajo la modalidad de necesidad del mercado, configurándose de esta manera el despido arbitrario, contemplando en el art. 34 de la Ley de Productividad y Competividad Laboral, por no existir causa grave que haga irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.</p> <p>6. Señala que se ha configurado la desnaturalización de su relación laboral, ya que el contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado es una apariencia legal que la empresa ha utilizado para simular una realidad que nunca ha existido, puesto que no ha existido un incremento temporal e impredecible del ritmo normal de la actividad productiva y que no puedan ser cubiertas por personal permanente, puesto que en su caso, era la accionante el personal fijo y perenne que atendía las actividades propias del counter boletaje, y que con su compañera de trabajo, satisfacían todas las labores, no siendo necesario contratar a más personal por cuánto aún en épocas de temporada alta, seguían siendo las únicas trabajadoras.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:</b></p> <p>1. La demandada mediante escrito de folios 37 a 40, se apersona al presente proceso y señala que, la discordia está en que la demandante precisa que el contrato modal que los ligaba se ha desnaturalizado por la existencia de simulación o fraude en la contratación.</p> <p>2. Señala que los contratos temporales parten de la premisa de un margen amplio de opción de contratación hasta 5 años, en los contratos a plazo fijo por necesidades de mercado, se entiende por necesidades de mercado a aquellos incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda aún cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad central de la empresa y que no pueden ser satisfechas por personal permanente.</p> <p>3. Refiere que las labores ordinarias que forman parte de la actividad central de la empresa pueden ser satisfechos por personal contratado vía contrato de necesidad de mercado, y el plazo máximo para la renovación contractual es de 5 años, es decir son suficientes 5 años para que el empleador determine si es trabajador contratado a plazo fijo, ha hecho lo suficiente para adquirir su estabilidad laboral.</p> <p>4. Señala que no hay desnaturalización del contrato modal porque la contratación modal cumple con los requisitos establecidos por la normatividad laboral, es decir, que ha celebrado este tipo de contratos con la demandante y otros trabajadores, porque están permitidos por la legislación laboral, y en adición a ello, ha cumplido con cada uno de los requisitos previstos por la normatividad y desarrollados en pacífica y corriente</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>jurisprudencia dictada por el Tribunal Constitucional a fin de cautelar el derecho de los trabajadores.</p> <p><b>5.</b> Refiere que la realización de las labores ordinarias que forman parte de la actividad central de la empresa podían y han sido satisfechas por personal contratado, es un error de concepto el señalar que las actividades, no podían ser realizadas por personal con contrato modal, y es más la demandada tiene como política el verificar que sus colaboradores se identifiquen con la visión y misión de la empresa en un entorno tan competitivo como el de transportes, y realiza con regularidad test, a fin de verificar cómo es que sus trabajadores desarrollan sus labores y si de ello es satisfactorio, siendo que la demandante no alcanzó una buena calificación, y que es por esta razón que no se le ha renovado contrato a plazo determinado con la demandante, por lo que demandada no ha intentado eludir la normatividad laboral, pues ello no se condice con la filosofía de la empresa que se maneja.</p> <p><b>IV. <u>AUDIENCIA ÚNICA:</u></b></p> <p>La Audiencia se lleva a cabo conforme acta de fojas 51 a 54, en la cual por resolución número 05, se declara saneado el proceso, por frustrada la conciliación pues la parte demandada señala que no hay razón de ser para conciliar; y, se fija como puntos controvertidos:</p> <p>1.- Determinar si ha existido desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad y si se ha producido el despido arbitrario.</p> <p><b>V. <u>MEDIOS PROBATORIOS ADMITIDOS:</u></b></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><b>A) DEMANDANTE.-</b></p> <p>1.- Los documentos que precisa y recauda en su demanda y que corren de fojas 03 a 08.</p> <p>2.- La exhibicional que deberá efectuar la demandada de los contratos de trabajo sujeto a modalidad y el libro de asistencia de personal desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de octubre del 2013.</p> <p>3.- La declaración de parte del representante de la demandada.</p> <p><b>B) DEMANDADA.-</b></p> <p>1.- Los documentos que precisan y recauda en su contestación de demanda y que corren de fojas 26 a 33</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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

**Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2018**

de	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]
hechos	<p><b>VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISION:</b></p> <p><b>1.</b> El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.</p> <p><b>2.</b> En el presente proceso laboral, conforme a lo establecido por el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y al empleador acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.</p> <p><b>3.</b> Para <b>determinar la existencia del vínculo laboral entre el demandante y la emplazada</b>, el juzgador tiene la obligación de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme</p>	<p><b>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados.</b> <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> <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.</b> <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> <b>No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> <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> <b>No cumple</b></p>		X								

	<p>al <b>principio de comunidad de prueba</b>, apreciando su criterio libre y razonable, sin embargo en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión, <b>conforme al principio de valoración de la prueba</b>. En tal sentido se permite colegir que en el caso sub judice el accionante acredita el vínculo laboral con la emplazada en mérito de la boleta de pago de folios 06, y con el reconocimiento de la parte emplazada en el escrito de contestación de demanda, los cuales constituyen medios probatorios suficientes para acreditar la relación laboral con la emplazada; por lo que, acreditado el vínculo laboral entre las partes el accionante ha dado cumplimiento a la exigencia que plantea el artículo 27 inciso 1) de la Ley Procesal Del Trabajo, Ley 26636, esto es <b>la existencia de la relación laboral entre las partes</b>, correspondiendo a la demandada probar que ha dado cumplimiento a las exigencias que plantea <b>el artículo 27 inciso 2) de la acotada norma adjetiva laboral</b>.</p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>No cumple</b></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). <b>Si cumple</b></p>							8			
Motivación del derecho	<p><b>a) Sobre la existencia de un Contrato de Trabajo.</b></p> <p>4. En el presente caso el vínculo laboral no está en cuestionamiento, cuanto más si se acredita con las boletas de pago de folios 03 a 05 y certificado de trabajo de folios 08, con la que se llega a determinar que la actora ha laborado desde el <b>01 de agosto del 2010 al 31 de octubre del 2013</b>, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional determinar si le corresponde al actor la indemnización por despido arbitrario.</p> <p><b>b) Sobre el Despido Arbitrario</b></p> <p>5. El Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y</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). <b>No cumple</b></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) <b>No cumple</b></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). <b>Si cumple</b></p> <p>4. Las razones se orientan a</p>		X								

<p>Competitividad Laboral, establece, en su artículo 16°, cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo, y que, para el despido, debe existir una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, conforme se prevé en los artículos 22°, 23° y 24°; asimismo, queda normado el procedimiento de despido de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 31° al 33° del mismo cuerpo legal.</p> <p><b>6.</b> Por otra parte y conforme lo prescrito por el derecho laboral y lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia 976-2001-AA/TC, la protección adecuada contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27° de la Constitución, ofrece dos opciones: <b>a)</b> la primera, general y de carácter indemnizatorio (resarcimiento por el daño causado), en la que el juez laboral, respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ordena el pago de la indemnización correspondiente, y <b>b)</b> La segunda, especial y de carácter reparador (readmisión en el empleo), en la que el juez constitucional, en el ámbito del amparo, debe “reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional”, como expresamente lo indica el artículo 1° de la Ley N.° 23506, lo que supone restituir al trabajador en su centro de trabajo, siempre que quede acreditada la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento.</p> <p><b>7.</b> Con respecto a la <b>indemnización por despido arbitrario</b>, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 38, del Decreto Supremo N° 003-97-TR “<b>La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba</b>”; esto siempre que el empleador ponga fin a la relación laboral sin seguir los presupuestos señalados en los artículos 31 y 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de</p>	<p><b>establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> <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> <b>No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> <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> <b>Si cumple</b></p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Productividad y Competitividad Laboral, o también cuando no se acreditan los hechos de un despido justificado; se establece además en los artículos 37° y 79° del Decreto Supremo acotado “<b>Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos</b>”, señalándose expresamente en el inciso 3) del artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 que es el empleador quien debe probar la causa de despido.</p> <p><b>c) De la modalidad contractual del demandante</b></p> <p><b>8.</b> Según se aprecia de las copias de los contratos que obran a folios 27 a 31 y 124 a 151, de los cuales se aprecia que la demandante desde el inicio de la relación laboral este suscribió contratos por inicio o incremento de la actividad y después en febrero de 2013 por necesidad del mercado. Siendo por ello, fundamental determinar si dichos contratos modales se han desnaturalizado o no.</p> <p><b>9.</b> Para resolver la controversia debe tenerse presente que el artículo 57° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que <i>“[e]l 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”</i>. Asimismo el artículo 72° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR dispone que <i>“[l]os contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, <b><u>debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación</u></b>, así como las demás</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>condiciones de la relación laboral”.</i></p> <p><b>10.</b> Así pues, dichos contratos son eminentemente formales, exigiéndose que expresen las causas objetivas de la contratación, es decir, justifiquen las razones por las cuales realizan este tipo de contratación. En función a ello debe decirse que en la contratación primigenia se ha expuesto como causa, la que aparece en la Cláusula Segunda del contrato de trabajo por incremento de actividad obrante a folios 150 a 151, se establece que: “ <i>La EMPRESA con el objetivo de atender el incremento de sus actividades, debido a la compra de nuevas unidades a <b><u>fin de satisfacer los requerimientos propios de la creación de nuevas rutas y servicios</u></b>, necesita contratar trabajadores que permitan atender temporalmente el incremento de dichas actividades.</i>”. Asimismo, en la Cláusula Tercera del referido contrato, se establece que se contrata al recurrente “... <i>para realizar las labores de COUNTER BOLETAJE...</i> ”.</p> <p><b>11.</b> Al respecto, este Juzgado 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 o actividades de la empresa emplazada han sido incrementadas para que se justifiquen su contratación temporal. La referencia consignada en la citada cláusula es vaga y general sólo hace alusión a la existencia de “ <i>el incremento de sus actividades, debido a la compra de nuevas unidades a fin de <b><u>satisfacer los requerimientos propios de la creación de nuevas rutas y servicios</u></b>, necesita contratar trabajadores que permitan atender temporalmente el incremento de dichas actividades.</i>”, sin proporcionar información relevante como <b><i>cuáles son las nuevas rutas y/o servicios a cubrir</i></b>, que actividades se han incrementado como puede ser, venta de pasajes, encomiendas, destinos, etc.; por lo que, las razones objetivas dadas por la demandada no cumplen con la exigencia establecida en el Art.</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>72 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que permita establecer que en efecto no existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, situación por la cual la contratación modal se habría desnaturalizado, al existir fraude en la contratación.</p> <p><b>12.</b> Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario; no siendo necesario analizar los posteriores contratos por necesidad del mercado; por lo que se procede a liquidar al demandante la correspondiente indemnización por despido arbitrario <b><u>teniendo en cuenta para ello la última remuneración</u></b>; La remuneración equivalente es de S/850.00 Nuevos Soles, con un record laboral de 03 años 03 meses; por lo que se procede al calculo: <math>S/850.00 + S/425.00 = S/1275.00 * 3 \text{ AÑOS} = \underline{S/3825.00}</math>; <math>S/850.00 + S/425.00 = S/1275.00 /12 * 03 \text{ AÑOS} = \underline{S/318.75}</math>; <b>lo que hace un total de S/. 4,143.75 NUEVOS SOLES por el concepto de indemnización por despido arbitrario.</b></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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

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

los hechos, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbadados; y la claridad; mientras que 3: las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; y la claridad; mientras que 3: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; no se encontraron.



<b>Descripción de la decisión</b>		que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). <b>Si cumple</b>												
		<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				X								

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 3, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; en primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y

considerativa respectivamente, no se encontró. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad; mientras que 1: evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), no se encontró.

**Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2018**

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>(TRIBUNAL UNIPERSONAL)</p> <p><b>EXPEDIENTE : 02758-2013-0-2001-JR-LA-02</b>  <b>DEMANDANTE : Q.F.K.R.</b>  <b>DEMANDADO : T.C.D.S. S.A.C.</b>  <b>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</b>  <b>DEPENDENCIA : SEGUNDO JUZGADO TR LABORAL DE PIURA</b></p> <p><u>SENTENCIA DE VISTA</u></p> <p><b>RESOLUCIÓN N°: DOCE</b>            En Piura a los 12 días del mes de enero del 2016, el Tribunal Unipersonal que suscribe pronuncia la siguiente <b>SENTENCIA:</b></p> <p><b>I.- ASUNTO.-</b></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</i></p>			X							

	<p>Recurso de apelación interpuesto por la <b>parte demandada</b>, contra la sentencia contenida en la Resolución N° 09 del 20 de julio del 2015, que obra de fojas 171 al 176 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por K.R.Q.F. contra T.C.D.S. S.A.C. sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, ordena que ésta cancele la suma de S/. 4,143.75 (CUATRO MIL CIENTO CUARENTA Y TRES CON 75/100 NUEVOS SOLES) por concepto de despido arbitrario.</p>	<p><i>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>												
<p style="text-align: center;"><b>Postura de las partes</b></p>	<p><b>II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-</b> <u>De la parte demandada:</u></p> <p>1. El A quo incurre en error al considerar que la cláusula que explica la contratación modal debió ser más amplia, y consignar información relevante, cuando en el contrato en su cláusula segunda expresa el porqué de la contratación: hay una creación de nuevas rutas y/o servicios, hay compra de nuevas unidades para satisfacer esas rutas y servicios, y por ello se requiere nuevo personal.</p> <p>2. La Autoridad Administrativa, ante quien se pone en conocimiento los contratos suscritos, es quien debe observar si las causas objetivas son o no incompletas, inconclusas, exiguas, o elusivas de derechos laborales.</p> <p>3. Asimismo, la parte demandada considera que el uso de los medios probatorios de oficio son la manera correcta de permitir al Juez formar convicción de si hay o no una desnaturalización del contrato y no basarse solo en el análisis de la cláusula.</p>	<p><b>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o</b> la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o</b> la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p><b>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o</b> de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes</b> si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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>				<b>X</b>							<b>7</b>	

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 4, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **alta**. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes que fueron de rango: mediana y alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad; mientras que 2: la individualización de las partes; y aspectos del proceso, no se encontraron. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad; mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.



	<p><i>impugnante”.</i></p> <p><b>2.</b> Del petitorio del escrito de demanda de fojas 09 al 14 de autos, fluye que la actora pretende se le reconozca la existencia de un contrato a plazo indeterminado y el pago de la indemnización por despido arbitrario.</p> <p><b>3.</b> Los agravios <u>de la parte demandada</u> se centran en señalar que: <b>i)</b> la cláusula segunda del contrato modal suscrito con la demandante sí expresa la causa objetiva; <b>ii)</b> la autoridad administrativa es quien debe determinar si la causa objetiva de contratación es o no incompleta; y <b>iii)</b> se deben actuar medios probatorios de oficio para determinar la desnaturalización o no del contrato modal.</p> <p><b>4.</b> En principio, debe decirse que el vínculo laboral entre las partes se encuentra debidamente acreditado con las boletas de pago de fojas 3 al 5 de autos y con el certificado de trabajo que presentó la demandante como anexo en el escrito de su demanda, que obra a fojas 8 de autos, el mismo que da cuenta que la demandante ingresó a laborar el 01.08.2010 hasta el 31.10.2013 como counter boletaje, por lo que su tiempo de servicios resulta ser de 03 años y 03 meses.</p> <p><b>5.</b> El primer agravio de la parte demandada está referido al tipo de contratación laboral del demandante, argumentando la validez de los contratos modales suscritos entre las partes y que obran de fojas 124 al 151 de autos, siendo que de fojas 150 al 151 de autos, obra el denominado “<i>Contrato por inicio o incremento de actividad</i>”, el mismo que fue suscrito inicialmente por el plazo del 01 de agosto de 2010 al 31 de octubre del 2010, y que se prorrogó hasta el 30 de abril del 2013 según renovaciones de fojas 128 al 149 de autos. Al respecto debe decirse que el contrato modal por inicio o incremento de actividad es un contrato de naturaleza temporal, como fluye del Art. 54 del D.S. No. 003-97-TR TUO del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el mismo que clasifica como contratos de naturaleza temporal a los siguientes: “<b>a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por</b></p>	<p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).<b>Si cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> 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. <b>Si cumple</b></p>									
<p style="text-align: center;"><b>Motivación del derecho</b></p>	<p><b>5.</b> El primer agravio de la parte demandada está referido al tipo de contratación laboral del demandante, argumentando la validez de los contratos modales suscritos entre las partes y que obran de fojas 124 al 151 de autos, siendo que de fojas 150 al 151 de autos, obra el denominado “<i>Contrato por inicio o incremento de actividad</i>”, el mismo que fue suscrito inicialmente por el plazo del 01 de agosto de 2010 al 31 de octubre del 2010, y que se prorrogó hasta el 30 de abril del 2013 según renovaciones de fojas 128 al 149 de autos. Al respecto debe decirse que el contrato modal por inicio o incremento de actividad es un contrato de naturaleza temporal, como fluye del Art. 54 del D.S. No. 003-97-TR TUO del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el mismo que clasifica como contratos de naturaleza temporal a los siguientes: “<b>a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por</b></p>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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) <b>No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).<b>Si cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a</b></p>				X				16	

	<p><i>reconversión empresarial.” (el remarcado es nuestro), por tanto está sujeto al principio de causalidad, señalándose en el Art. 57 del mismo texto legal, en forma específica, lo siguiente: “El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el <u>inicio de una nueva actividad empresarial</u>. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el <u>inicio de la actividad productiva</u>, como <u>la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados</u>, así como el <u>inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa</u>” (el subrayado es nuestro), y el Art. 72 del mismo D.S. No. 003-97-TR señala: “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, <b>debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</b>” (el remarcado es nuestro).</i></p> <p><b>6.</b> De la lectura del “Contrato por inicio o incremento de actividad” de fojas 150 al 151 de autos, se verifican las siguientes cláusulas: “<b>SEGUNDO.- La EMPRESA con el objetivo de atender el incremento de sus actividades, debido a la compra de nuevas unidades a fin de satisfacer los requerimientos propios de la creación de nuevas rutas y servicios, necesita contratar trabajadores que permitan atender temporalmente el incremento de dichas actividades. TERCERO.- Por el presente documento, la EMPRESA contrata los servicios temporales del Sra. Q.F.K.R., para realizar las labores de COUNTER BOLETAJE, el CONTRATADO declarará expresamente encontrarse capacitado para la prestación de los servicios contratados, los cuales llevará adelante según instrucciones que le imparte la EMPRESA.</b>” (el subrayado es nuestro); sin embargo, de la lectura de las mismas, este Tribunal Unipersonal advierte que se trata de una fórmula vacía de contenido, pues si bien es cierto menciona el incremento de actividad por la adquisición de nuevas unidades para la implementación de nuevas</p>	<p><b>establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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). <b>Si cumple</b></p> <p><b>5.</b> Evidencia <b>claridad</b> (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). <b>Si cumple</b></p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>rutas y servicios, no consigna cuáles serían esas nuevas rutas o servicios a cubrir que motivan la necesidad de que la entidad contrate personal de forma temporal y no de carácter permanente que es la regla general, toda vez que según lo consignan en el propio contrato (cláusula primera), la entidad demandada tiene por finalidad prestar servicios de transporte terrestre a nivel nacional, para lo cual es imprescindible contar con personal de venta de boletos como lo hacía la demandante, actividad que de por sí es de carácter permanente en una empresa de transportes.</p> <p>7. Por tanto, al no haberse cumplido con las exigencias del Art. 72 del D.S. No.003-97-TR esto es consignar en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, el contrato de trabajo debe entenderse como uno de naturaleza indeterminada, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del Art. 77 del mismo cuerpo legal, por ello el Tribunal Constitucional en la STC No. 0587-2013-PA/TC Lambayeque del 06 de junio del 2013, que señala: “3.3.3. (...) Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal del 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. <b>La referencia consignada en el citado texto es vaga</b> y sólo hace alusión a la existencia un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de la PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL ÁREA DE OPERACIONES”, <b>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</b>, y sin precisar los servicios que debía prestar. 3.3.4 Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario. (...)</i>” (el remarcado es nuestro).</p> <p><b>8.</b> Asimismo, se ve claramente la intención de la demandada de evadir las implicancias de suscribir con la demandante un contrato indefinido, pues antes de cumplir con la duración máxima del contrato por inicio o incremento de actividad, que es de 3 años, a los 2 años y 9 meses, varía la modalidad de contratación a la de necesidad de mercado, consignando en la cláusula segunda el mismo argumento, esto es la compra de nuevas unidades a fin de satisfacer los requerimientos propios de la creación de nuevas rutas y servicios, sin precisar cuáles fueron, pero bajo otra denominación de contrato modal “<i>Contrato por Necesidades del Mercado</i>”, con la única finalidad de que no se desnaturalice por sobrepasar la duración máxima de 3 años.</p> <p><b>9.</b> Ahora bien, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral, razón por la cual la ruptura unilateral del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, configura un despido arbitrario que debe ser indemnizado conforme a lo que señala el Art. 38 del ya mencionado D.S. No. 003-97-TR.</p> <p><b>10.</b> Con relación al segundo agravio, la demandada señala que la autoridad administrativa es quien debe determinar si la causa objetiva de contratación es o no incompleta. Al respecto, debe decirse que el Art. 73 del D.S. No. 003-97-TR a la letra dice: “<i>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</i></p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p><i>Autoridad Administrativa de Trabajo <b>puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente</b>, 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.”</i> (el remarcado y subrayado es nuestro), de cuya lectura se puede concluir en que los contratos modales son presentados ante la autoridad administrativa de trabajo para su conocimiento y registro, y que esta entidad tiene la facultad de ordenar la verificación posterior sobre la veracidad de los datos consignados, más no es un imperativo legal que la autoridad administrativa de trabajo ordene en todos los contratos presentados, una verificación posterior, siendo que todo trabajador, por aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y a la tutela jurisdiccional efectiva, puede recurrir a la vía judicial para que un juez laboral determine en juicio el cumplimiento o no de lo establecido en el Art. 72 del D.S. No. 003-97-TR es decir si se ha consignado en forma clara y expresa la causa objetiva de contratación, proporcionando información relevante y no solo fórmulas vacías y genéricas, como ha sucedido en el caso de autos.</p> <p><b>11.</b> Finalmente, con relación al tercer agravio referido al pedido de la demandada de actuar medios de oficio para determinar la desnaturalización del contrato, corresponde señalar que el Art. 27 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636 le impone al trabajador la carga de probar la existencia del vínculo laboral, obligación que cumplió la demandante, y al empleador probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en normas legales, por lo que era su carga de la prueba acreditar en juicio la cláusula objetiva de contratación del contrato modal suscrito con la demandante, y no al Juez quien no puede sustituirse a ninguna de las partes en conflicto.</p> <p><b>12.</b> En consecuencia, los agravios de la parte demandada en nada enervan lo resuelto en primera instancia, habiéndose emitido sentencia en mérito a lo actuado en autos, y con arreglo a Ley.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

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

**LECTURA.** El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango alta y alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; mientras que 1: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; no se encontró. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron 4 los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, y la claridad; mientras que 1: las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; y no se encontró.



		<i>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>											
<b>Descripción de la decisión</b>		<b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</b> <b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</b> <b>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. No cumple</b> <b>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</b> <b>5. Evidencia claridad:</b> <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>			<b>X</b>								

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **mediana**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: mediana y mediana, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones

formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontraron. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró 3 de los 5 parámetros: mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa de lo que se decide u ordena; y la claridad; mientras que 2: mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontraron.

**Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2018**

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

									[1 - 2]	Muy baja					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura.

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

**LECTURA.** El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura**, fue de rango: **mediana**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, baja y alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y muy alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: baja y baja, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y alta; respectivamente.

**Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, Distrito Judicial de Piura, Piura. 2018**

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muybaja	Baja	Mediana	Alta	MuyAlta		Muybaja	Baja	Mediana	Alta	Muyalta			
			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			7	[9 - 10]	Muy alta	29					
		Postura de las partes								[7 - 8]						Alta
							X			[5 - 6]						Mediana
									X	[3 - 4]						Baja
										[1 - 2]						Muy baja
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	16	[17 - 20]	Muy alta						
						X			[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho				X			[9- 12]	Mediana						
						X			[5 -8]	Baja						
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	6	[9 - 10]	Muy alta						
					X				[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión			X				[5 - 6]	Mediana						
							[3 - 4]		Baja							

									[1 - 2]	Muy baja					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	----------	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, Piura Nota. La ponderación de los parámetros de la parte considerativa, fueron duplicados por ser compleja su elaboración.

**LECTURA.** El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura** fue de rango: **alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: alta, alta y mediana, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: mediana y alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: alta y alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: mediana y mediana, respectivamente.

## 4.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02 perteneciente al Distrito Judicial de Piura, fueron de rango mediana y alta, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **Respecto a la sentencia de primera instancia:**

Asimismo, su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: muy alta, baja y alta, respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

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

La calidad de la introducción, se hallaron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró.

Asimismo, la calidad de postura de las partes, se hallaron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes; y la claridad.

Respecto a estos hallazgos, puede afirmarse que la parte expositiva fue de rango muy alta, es porque en este punto exacto de la sentencia se pueden observar que el juzgador ha consignado datos que individualizan a la sentencia, entre los cuales destacan el N° de expediente al cual corresponde, partes a quienes comprende. Además, el contenido es congruente con las pretensiones judicializadas y los fundamentos de hechos expuestos por las partes, para

sustentar sus pretensiones, todo ello redactado con un lenguaje claro y sencillo, dejando en evidencia el aspecto o extremos por resolver. En su conjunto, dicho hallazgo se aproxima a los parámetros previstos en la norma del artículo 122 del Código Procesal Civil. A lo cual se puede agregar, que han tendencia por respetar los fundamentos del debido proceso, porque deja entrever, que en el caso concreto se ha escuchado a ambas partes, que se ha tomado conocimiento integral de lo hecho y actuado en el proceso lo cual se ha plasmado en la sentencia.

Entre otros aspectos cabe destacar el hecho de precisar los puntos a resolver, lo cual es conforme define en la doctrina Rioja (s.f.); y Coaguila (s.f.); por cuanto los puntos contrarios o aspectos a resolver, emergen de la contrastación del contenido de la demanda y de la contestación de la demanda, lo cual se advierte en ésta parte de la sentencia, y su lectura permite observar el manejo de términos o expresiones entendibles conforme sugiere León (2008), en el Manual de Resoluciones Judiciales, que permiten la comprensión de la sentencia.

**2. La calidad de su parte considerativa fue de rango baja.** Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy baja (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; y la claridad; mientras que 3: las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; no se encontraron.

Asimismo, en la motivación del derecho, se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; y la claridad; mientras que 3: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; no se encontraron.

Al respecto se puede decir que el principio de motivación evidencia conocimiento y manejo del principio de motivación por parte del juzgador, dicho hallazgo puede ser producto de que el

juez responsable de su elaboración conocía de la normativa que sustenta la labor que desempeñaba, ya que por mandato constitucional los jueces están sometidos a la constitución y las leyes, de modo que en el caso concreto se ha aplicado dicho principio conforme lo ordena el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, lo cual a su vez es concordante con la norma del artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y el artículo 2 de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo cuya parte preliminar indica que corresponde aplicarse en forma supletoria las normas del Código Procesal Civil.

En consecuencia citando el artículo 50 inciso 6 del Código Procesal Civil, se puede afirmar que en lo que respecta a la motivación encontrada en la sentencia de primera instancia se puede afirmar que se ajusta a los parámetros normativos. A lo expuesto se puede agregar, que la sentencia en su contenido explicita, que en el proceso la pretensión correspondía a un solo usuario, es decir la pretensión reclamada correspondía a un interesado, tal situación emerge del texto de la motivación expuesta en la parte considerativa, porque el juzgador ha expresado argumentos claros para el interesado, destacando en cada fundamento las circunstancias del accionante, interesado de la pretensión planteada.

**3. La calidad de su parte resolutive fue de rango alta.** Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, que fueron de rango mediana y alta, respectivamente (Cuadro 3).

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

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad; mientras que 1: evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), no se encontró.

Estos hallazgos, revelan que la calidad de la parte resolutive en la primera sentencia fue de rango muy alta es porque en el caso concreto el juzgador ha sido respetuoso de los alcances del principio de congruencia; es decir, al examinar la sentencia, se puede comprender que el juzgador ha dado una respuesta a las pretensiones planteadas por las partes en el proceso, ha respetado dichos alcances, los cuales han sido explicados, previamente, en consecuencia lo hecho en este punto, se aproxima a los alcances que vierte Ticona (1994), quien abordar ésta temática indica: por el principio de congruencia procesal el juez no puede emitir una sentencia ultra petita, ni extra petita y tampoco citra petita; porque éste solamente deberá sentenciar según lo alegado y probado por las partes.

En cuanto a la forma en que se describe la decisión, que también se ubicó en el rango de muy alta, se puede afirmar que en su contenido el lenguaje y uso de terminologías todas son de fácil entendimiento, dejando comprender sus alcances en forma inmediata, de lo que se infiere que el juzgador en ésta creación jurisdiccional ha tenido en cuenta, que la sentencia es un acto de comunicación, en el cual debe prevalecer el fin que cumple una sentencia, asegurar sus alcances en forma clara y directa.

#### **Respecto a la sentencia de segunda instancia:**

Su calidad se determinó en base a los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango: alta, alta, y mediana, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

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

En la introducción, se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad; mientras que 2: la individualización de las partes; y aspectos del proceso, no se encontraron.

Asimismo en la postura de las partes, se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; el objeto de la impugnación, y explícita y

evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad; mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

Respecto a los resultados obtenidos se puede afirmar que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta por lo que en cuanto a la identificación de la sentencia y su distinción respecto de las demás piezas procesales emitidas en primera instancia, es indiscutible la forma en que se presenta, por cuanto hay sujeción a la disposición prevista en el artículo 122 del Código procesal, en cuanto se muestra la numeración, la indicación de las partes, su lugar, su fecha, su denominación como sentencia de vista. Asimismo, en lo que corresponde a evidenciar la postura de las partes se consigna qué cuestión es lo que se ha puesto en su conocimiento, es decir que parte de la sentencia es la que se ha impugnado y por quién, y que pide al respecto, dicha consideración prácticamente asegurara el Principio de congruencia entre la parte expositiva y la parte resolutive; también de la lectura del mismo, se puede determinar cuál o cuáles son los aspectos que se van a resolver en segunda instancia.

**5. La calidad de su parte considerativa fue de rango alta.** Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango alta y alta, respectivamente (Cuadro 5).

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

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

Conforme a estos resultados se puede la calidad de la parte considerativa fue de rango muy alta porque en este rubro los juzgadores se han ceñido a los mandatos constitucionales, en el sentido que la sentencia debe tener su motivación de los hechos y las de derecho, conforme expone Chanamé (2006) y también lo señala la Ley 27584. Respecto a las causas probables, de los hechos observados se puede inferir que los juzgadores conocían de los alcances del decreto de urgencia que habilita la pretensión puesta a cobro, yante una situación como la que significa una disposición expresa en un mandato normativo, no quedaba otra, sino cumplir.

**6. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango mediana.** Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango mediana y mediana, respectivamente (Cuadro 6).

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

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron 3 de los 5 parámetros: mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa de lo que se decide u ordena; y la claridad; mientras que 2: mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontraron.

Analizando estos resultados se puede exponer que, respecto al principio de congruencia, los resultados advierten que el Colegiado de la Sala Laboral se pronunció revocando la sentencia de primera instancia. Esta decisión permite afirmar que los hallazgos se aproximan a los parámetros expuestos en la normatividad, previsto en la segunda parte de la norma del Código Procesal Civil, que establece el Juzgador no podrá pronunciarse más allá del petitorio, mucho menos fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, lo mismo se puede decir respecto de la norma contemplada en el inciso 3 del artículo 122 del mismo cuerpo legal, donde se indica que las resoluciones contienen: la mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución.

Finalmente, en cuanto a la descripción de la decisión, puede afirmarse que existe un lenguaje claro, (León, 2008); como que la intención es asegurar los términos en que se debe ejecutar la sentencia, es decir garantiza el principio de inmutabilidad de la sentencia (Couture, 2002); porque la presentación de un texto claro en la parte resolutive no requerirá de actos de interpretación; más por el contrario asegurará la ejecución en los mismos términos dispuestos por el juzgador.

## 5. CONCLUSIONES - PRELIMINARES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario, en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura, fueron de rango mediana y alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

### **Respecto a la sentencia de primera instancia**

Se determinó que su calidad fue de rango mediana, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7).

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

Para comenzar, la calidad de la introducción fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; mientras que 1: los aspectos del proceso, no se encontró

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

#### **2. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, fue de rango baja (Cuadro 2).**

En primer lugar, la calidad de motivación de los hechos fue de rango baja; porque en su contenido se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; y la claridad; mientras que 3: las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; y razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la

experiencia; no se encontraron.

En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango baja; porque en su contenido se encontraron 2 de los 5 parámetros previstos: razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; y la claridad; mientras que 3: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; no se encontraron.

### **3. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango alta (Cuadro 3).**

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango mediana, porque en su contenido se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate; en primera instancia; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente, no se encontró.

Por otro lado, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad; mientras que 1: evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso), no se encontró.

### **Respecto a la sentencia de segunda instancia**

Se determinó que su calidad fue de rango alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 8).

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

En cuanto a la calidad de la introducción fue de rango mediana; porque en su contenido se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; y la claridad; mientras que 2: la individualización de las partes; y aspectos del proceso, no se encontraron.

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango alta, porque en su contenido se encontró 4 de los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; y la claridad; mientras que 1: evidencia la pretensiones de la parte contraria al impugnante, no se encontró.

**5. Se determinó que la calidad de su parte considerativa con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho fue de rango alta (Cuadro 5).**

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango alta; porque en su contenido, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad; mientras que 1: las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; no se encontró.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango alta; porque en su contenido se encontraron 4 los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales, y la claridad; mientras que 1: las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; y no se encontró.

**6. Se determinó que la calidad de su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango mediana (Cuadro**

6).

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango mediana; porque se encontraron 3 de los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; y la claridad; mientras que 2: aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente, no se encontraron.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango mediana; porque en su contenido se encontraron 3 de los 5 parámetros: mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa de lo que se decide u ordena; y la claridad; mientras que 2: mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); y mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), no se encontraron.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Aguila, G. (2010), *Derecho procesal civil*, 4ª ed., México, Porrúa.
- Alsina, C. (1961), *Derecho Procesal Civil – La jurisdicción, acción y competencia*”, Edición Comentarios Jurídicos, Lima-Perú.
- Alvarez, D. (1990), *Procedimiento sobre Peticiones individuales ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*, Revista H y D. Suplemento mensual de Editora Normas Legales. Año 4. No 35.
- Alzamra, L. (s.f.). *El derecho al trabajo*, Lima: Editorial el Búho.
- Arenas, A. (2009). *Implicancias de la justicia en América Latina*. Bruselas: Studio.
- Arevalo, C. (2007) *Código Civil y Laboral*. Lima: Editorial Rodhas.
- Arias, G. (2010), *Práctica forense civil y familiar*, 21ª ed., México, Porrúa.
- Avalos, N. (2010), *La prueba en el proceso* (5a. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Azurdía, A. (2015) *La debida protección al trabajador sobre riesgos de trabajo en Guatemala*. Universidad de Guatemala (Tesis de Titulación)
- Blume, F. (2010). *Estudios de la justicia nacional*. Lima: Perot
- Cabanellas G. (1998), *Diccionario Jurídico, 1986*, Tomo III, Págs. 617 – 618.
- Cajas, W. (2008), *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ava. Edición). Lima: Editorial Rodhas.
- Carnelutti, C. (2008), *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires.
- Carrión J. (2001), citando a Rocco U. (1969), *La jurisdicción y competencia en el proceso civil*, Tomo I, 2001, (p. 95).
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo*. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> . (23.11.2013)
- Casarino. C. (1982) *Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Universidad de Madrid. (Tesis de Titulación)

- Castillo, R. (2010), *Comentarios a la Constitución*. (4ta. Edición). Lima: Editorial Jurista Editores.
- Castillo, R. (s.f.). *ABC del Juicio Laboral*, VI edición editorial Porpua.a. México.
- Chioyenda, J. (2004), *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Tinco.
- Claria, I. (1968), *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Editorial Tirant lo blach.
- Cornejo, J. (2008), *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. (3ra. Ed.). Buenos Aire: Depalma.
- Couture J, (2002), *Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Características de la Potestad jurisdiccional*, (3ra. Ed.). Buenos Aire: Depalma
- Dalla, J. (2004), *Estudios de Derecho Procesal Civil*, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1979, Pág.392.
- Del Pozo, H. (2012). *El impacto de la justicia eficaz*. Chiclayo.
- Del Rosario, B. (2009), *La jurisdicción laboral. Modelos de la jurisdicción constitucional*, III Encuentro Internacional – Justicia y derecho, Matanzas, Cuba.
- Denti, H. (1972), *Compendio de Derecho Procesal*, Teoría General del Proceso, T. I. (3º Ed.). Medellín.
- Devis H. (1984), *Teoría General de la Prueba Judicial*. (Vol. I). Buenos Aires: Víctor P. de Zavalía.
- Do Prado, De Souza y Carraro. (2008), *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales*. Organización Panamericana de la Salud: Washington.
- Eduardo, H. (1978), *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Bogotá: Temis.
- Espinoza, C. (2005), *La administración de justicia*, Diccionario jurídico mexicano, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas,
- Falcón C. (1978), *Interacción entre el Estado y la jurisdicción*, Editorial Gráfica Horizonte.
- Fernández & Batista. (s.f.), *Metodología de la Investigación*. (5a. ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Fernández, G. (2001), *El Proceso de Amparo: Alcances Dilemas y Perspectivas* edición Facultad de derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú.
- Franciskovic A. (2004), *La sentencia civil*. (3ra. Edición). Barcelona: Bosch

- Gozaini, R. (2005), *Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. (1ra. Edición). Lima: Palestra Editores.
- Haro, A. (2010), *Manual de Consulta Rápida del Proceso Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera, A. (2001), *Sujetos del Proceso Civil*. (1ra. Edición) Lima: Gaceta Jurídica.
- Hinojosa A. (2003), *La prueba en el proceso civil*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Hurtado, C. (2010) *La administración de justicia*. Madrid: Exposito.
- Idrogo, J. (2009), *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; s/Edic. Lima. Bogotá: Editorial Temis. Palestra editores.
- Kielmanovich, (1992), *Teoría de la prueba y medios probatorios*. Buenos aires: Rubinzal – Culzoni Editores.
- Lenise Do Prado, M., Quelopana Del Valle, A., Compean Ortiz, L. y Reséndiz Gonzáles, 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.
- 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](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf) . (23.11.2013)
- Montero, R. (s.f.), *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima: Academia de la Magistratura (AMAG).
- Montoya, H. (2003), *Compendio de Lógica Jurídica*. Editorial Biblios, III Edición,
- Morales, A. (2005), *Introducción al Derecho Laboral Peruano*. Lima: Estrela S.A.
- Neves, Z. (1999), *El despido arbitrario en el Perú*. Lima Editores, Edición El búho..
- Olea, V. (1994), *Procesos Laborales y su juriciccion*. Edición 2004.
- Oré G. (1994), *El nuevo Código Procesal Constitucional del Perú, Órganos competentes: Poder Judicial y T.C. Exclusión del Ministerio Publico*, Provincia número Especial Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.
- Osorio M. (2003), *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (Edición Electrónica). Guatemala: Datascan SA.

- Palacio, R. (1997), *Derecho Administrativo I. Parte General*. Marcial Pons Ediciones jurídico-sociales. Madrid-Barcelona.
- Paredes, E. (1997), *Derecho y cambio social, El debido proceso como instrumento para asegurar una sentencia justa*. Edición, Lima- Perú.
- Peyrano, F. (s.f.). *La prueba de los hechos*. Madrid: Editorial Trotta.
- Poder Judicial (2013), *Diccionario Jurídico*. Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>.
- Quiroga, R. (2001), *Juez y democracia*, Guadalajara, Editorial Flor del Viento, (p.53).
- Quispe, G y Mesinas, F. (2009). *El derecho laboral y su regulación comentada*, Editorial Gráfica Horizonte, Lima.
- Ramos, B. (2008), *Código procesal laboral comentado homenaje a Domingo García Belaunde II edición Julio 2011*.
- Real Academia de la Lengua Española. (2001), *Diccionario de la Lengua Española*. (22da Edición). Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>.
- Rodríguez L. (1995), *La jurisdicción en el Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Marsol.
- Rodríguez, Luján y Zavaleta, (2006). *La Prueba en el Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Marsol.
- Romero, R. (2005), *El despido arbitrario en el Perú, tipos de despido arbitrario*, Lima Perú, editorial Linare.
- Saavedra, L. (1995), *Derecho Constitucional y Laboral*. México: Universidad Autónoma de México
- Sáenz, P. (1999), *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. T.I. (1ra. Edición). Lima: Editorial Grijley.
- Justicia y Cambio (s.f). *La administración y letargo de la justicia*. Trujillo: Marsol.
- Serra, V. (1998), *Las funciones de las partes en el proceso como garantía constitucional*, 2004.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)
- Taveras, C. (2010), *Derecho Procesal Constitucional*. Lima: Manuel Chauca E.I.R.L.
- Tena, V. (2001), *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. (2da. Edición). Lima: Editorial RODHAS.

- Ticona, V. (1994), *La Motivación escrita en las resoluciones judiciales*, Lex Novae Revista de Derecho, edición II.
- Torres V. (s.f.), *La jurisdicción diccionario de Jurisprudencia Civil*. Lima: Grijley.
- Toyama, S. (2011), *La regulación en el derecho laboral*, (1ra. Edición). Lima: Editorial *MARSOL*.
- Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de:  
[http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf) . (23.11.2013)
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Vera (2014) *Sistema integral en Chile para la protección de trabajadores*. Universidad de Chile.
- Vescovi, V. (1999), *Que se entiende por competencia en materia jurídica procesal*, Lima: Grijley.

**A  
N  
N  
E  
X  
O  
S**

**ANEXO 1**

**Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia**

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
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. Si cumple/No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/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/No cumple</i></p>
		Motivación de los hechos		<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p>

<b>PARTE CONSIDERATIVA</b>		<p><b>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>Aplicación del Principio de</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas.</b> (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas</b> (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) <b>(Si cumple/No cumple)</b></p> <p><b>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p>

		<b>PARTE RESOLUTIVA</b>	<b>Congruencia</b>	<p><b>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (<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>). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>
			<b>Descripción de la decisión</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>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/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> <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> <b>Si cumple/No cumple.</b></p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center"><b>S E N T E N C I A</b></p>	<p align="center"><b>CALIDAD DE LA SENTENCIA</b></p>	<p align="center"><b>EXPOSITIVA</b></p>	<p><b>Introducción</b></p>	<p>1. El <b>encabezamiento</b> 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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Evidencia el <b>asunto</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia la <b>individualización de las partes</b>: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia los <b>aspectos del proceso</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
			<p><b>Postura de las partes</b></p>	<p>1. Evidencia el <b>objeto de la impugnación</b>/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. <b>Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación</b>/o la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Evidencia la <b>pretensión(es) de quién formula la impugnación</b>/o de quién ejecuta la consulta. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>4. Evidencia la(s) <b>pretensión(es) de la parte contraria al impugnante</b>/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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> <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<p align="center"><b>CONSIDERATIVA</b></p>	<p><b>Motivación de los hechos</b></p>	<p>1. Las <b>razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas</b>. (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)). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. Las <b>razones evidencian la fiabilidad de las pruebas</b>. (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. Las <b>razones evidencian aplicación de la valoración conjunta</b>. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas,</p>

			<p>el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.</b> (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).<b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad:</b> 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. <b>Si cumple/No cumple</b></p>
		<b>Motivación del derecho</b>	<p><b>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.</b> (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) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales.</b> (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).<b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.</b> (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).<b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>Si cumple/No cumple</b></p>
	<b>RESOLUTIVA</b>	<b>Aplicación del Principio de Congruencia</b>	<p><b>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta.</b> (según corresponda) (Es completa) <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta</b> (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia</b> (relación recíproca) <b>con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</b> <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p><b>5. Evidencia claridad</b> (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). <b>Si cumple/No cumple.</b></p>

			<b>Descripción de la decisión</b>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la <b>pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple</b></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. <b>Si cumple/No cumple</b></p> <p>5. Evidencia <b>claridad</b>: <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/No cumple.</i></p>
--	--	--	-----------------------------------	--

## ANEXO 2

### CUADROS DESCRIPTIVOS DEL 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
		<b>Si cumple</b> (cuando en el texto se cumple)
		<b>No cumple</b> (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 SUBDIMENSIÓN

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

**Cuadro 2**  
**Calificación aplicable a cada sub dimensión**

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

**Fundamentos:**

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

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

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

**Cuadro 3**

**Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive**

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			

		1	2	3	4	5			
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[ 9 - 10 ]	Muy Alta
								[ 7 - 8 ]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[ 5 - 6 ]	Mediana
								[ 3 - 4 ]	Baja
								[ 1 - 2 ]	Muy baja

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

### Fundamentos:

- De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.
- El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

### Valores y nivel de calidad:

[9 - 10] = Los valores pueden ser 9 o 10 = Muy alta

[7 - 8] = Los valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los valores pueden ser 3 o 4 = Baja

[1 - 2] = Los valores pueden ser 1 o 2 = Muy baja

Nota: Esta información se evidencia en las dos últimas columnas del Cuadro 3.

## 5. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PARTE CONSIDERATIVA

Se realiza por etapas.

### 5.1. Primera etapa: determinación de la calidad de las sub dimensiones de la parte considerativa.

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

**Cuadro 4**

#### Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

Cumplimiento de criterios de evaluación	Ponderación	Valor numérico (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	2x 5	10	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	2x 4	8	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	2x 3	6	Mediana
Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2x2	4	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	2x 1	2	Muy baja

**Nota:** el número 2, está indicando que la ponderación o peso asignado para los parámetros está duplicado; porque pertenecen a la parte considerativa, lo cual permite hallar los valores que orientan el nivel de calidad.

#### Fundamentos:

- ▲ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ▲ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En 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=			
		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			<b>X</b>			<b>14</b>	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				<b>X</b>			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

**Fundamentos:**

- ▲ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ▲ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ▲ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ▲ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.

- ✧ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ✧ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- ✧ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

**Valores y nivel de calidad:**

- [17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta
- [13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta
- [9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana
- [5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja
- [1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

**5.2. Tercera etapa: determinación de la calidad de la dimensión: parte considerativa – Sentencia de segunda instancia**

Se aplica el mismo procedimiento previsto para determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, conforme se observa en el Cuadro 5.

**Fundamento:**

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo.

La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

**6. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE LA VARIABLE: CALIDAD DE LA SENTENCIAS**

Se realiza por etapas

**6.1. Primera etapa: con respecto a la sentencia de primera instancia**

**Examinar el cuadro siguiente:**

**Cuadro 6**

Variable			Calificación de las sub dimensiones	Calificación	Determinación de la variable: calidad de la sentencia
----------	--	--	-------------------------------------	--------------	---

			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	de las dimensiones	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			
	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			

### Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

### Fundamentos



De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes



Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:

- 1) Recoger los datos de los parámetros.
- 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
- 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
- 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

#### Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el

resultado es: 40.

- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

### **Valores y niveles de calidad**

- [33 - 40] = Los valores pueden ser 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 o 40 = Muy alta
- [25 - 32] = Los valores pueden ser 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 o 32 = Alta
- [17 - 24] = Los valores pueden ser 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, o 24 = Mediana
- [9 - 16] = Los valores pueden ser 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 o 16 = Baja
- [1 - 8] = Los valores pueden ser 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 u 8 = Muy baja

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

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

#### **Fundamento:**

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

### ANEXO 3

#### DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre indemnización por despido arbitrario, contenido en el expediente N° 02758-2013-0-2001-JR-LA-02 en el cual han intervenido en primera instancia el Segundo Juzgado de Trabajo de Descarga de Piura y en segunda la Primera Sala Especializada Laboral del Distrito Judicial de Piura.

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

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

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

Piura, 07 de Julio del 2018

---

Carlos Velásquez Panta

## ANEXO 4

### SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE PIURA

**EXPEDIENTE N° : 02758-2013-0-2001-JR-LA-02**  
**SECRETARIA : A.R.C.**

#### **RESOLUCIÓN NÚMERO:09**

Piura, 20 de Julio de 2015

En los seguidos por **K.R.Q.F.** contra **T.C.S. SAC** sobre **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO**, el Señor Juez del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Piura que atiende el Dr. **L.A.L.**, ejerciendo justicia en nombre de la Nación, al amparo de lo dispuesto por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú ha expedido la siguiente:

#### **SENTENCIA**

##### **I. ANTECEDENTES.**

1. Mediante escrito de folios 09 a 14, la demandante interpone demanda contra T.C.D.S. SAC, solicitando se le cancele la suma de S/4,143.75, por Indemnización por Despido Arbitrario.
2. Por Resolución N° 02 de folios 20 a 21, se admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada para que la absuelva y, contestando la demanda mediante escrito de folios 37 a 40. Por resolución numero 04 de folios 47 se tiene por contestada la demanda, se cita a las partes procesales a la audiencia única, la misma que se lleva acabo según consta del acta de folios 51 a 54; actuados los medios probatorios dispuestos, y formulados los alegatos, es el estado del proceso el de emitir sentencia.

##### **II. PRETENSIONES Y ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:**

1. En su escrito de folios 09 a 14, el demandante señala que ingresó a laborar como empleada COUNTER BOLETAJE, desde el 01 de agosto del 2010 hasta el 31 de octubre del 2013, conforme consta en el certificado de trabajo extendido por la demandada.
2. Señala que ingresó a prestar sus servicios a la demandada bajo la modalidad de contrato sujeto a modalidad los tres primeros meses, esto es, desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de octubre del 2010, ya que remplazó por vacaciones a personal de la empresa, para luego ser contratada bajo la modalidad de necesidad del mercado, cumpliendo un horario de ocho horas diarias, desde las 07:00 a.m. hasta las 3:00 p.m y rotativamente en un horario 9:00 a.m. a 1:00 p.m y de 5:00 p.m a 9:00 p.m con un sueldo de S/850.00 soles mensuales.
3. Refiere que la demandada durante la relación laboral, nunca le entregó copia del contrato de trabajo que suscribía con su persona, pese a que los presentaba en forma trimestral para registro y conocimiento del Ministerio de Trabajo, y que pese a que los pidiese en forma verbal en reiteradas ocasiones, indicándosele que al final de la relación laboral se le entregarían, lo cual no ha sucedido.
4. Señala que en su condición de Counter boletaje, prestaba sus servicios en forma permanente y continuos en la agencia principal de Transportes Cruz del Sur SAC, ubicada en Av. Circunvalación N° 160 Piura, realizando labores propias y permanentes de la empresa demandada, esto es de atención al público, venta de pasajes, embarque de pasajeros, además de realizar la liquidación de agencia (planilla de ingresos, egresos, gastos), actividad fuera de lo que establecía su contrato, siendo que

con ella también trabajaba una persona más en las mismas condiciones, esto es, contratada bajo la misma modalidad – contrato sujeto a la modalidad por necesidad del mercado, con lo cual de acuerdo al Art. 58 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral sobre el contrato por necesidad del mercado, especifica que se contrata personal bajo esta modalidad cuando las labores ordinarias no puedan ser satisfechas por el personal permanente, por lo que en este extremo y de conformidad con el Art. 77 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran de duración indeterminada, inciso d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas de la ley.

5. Refiere que el contrato que suscribió se ha desnaturalizado, e injusta la relación laboral con la demandada, originando con ello un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por tanto la demandante no podía ser despedida sino por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que se ha producido la desnaturalización de su contrato de trabajo a tiempo indeterminado ya que ha laborado bajo relación de dependencia y subordinación, prestando sus servicios de manera continua, por más de 03 años, ya que en los contratos celebrados se establecía una causa de contratación que con la realidad no se concordaba, por cuanto era personal permanente, y no existía causa de contratar personal bajo la modalidad de necesidad del mercado, configurándose de esta manera el despido arbitrario, contemplando en el art. 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por no existir causa grave que haga irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.

6. Señala que se ha configurado la desnaturalización de su relación laboral, ya que el contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado es una apariencia legal que le empresa ha utilizado para simular una realidad que nunca ha existido, puesto que no ha existido un incremento temporal e impredecible del ritmo normal de la actividad productiva y que no puedan ser cubiertas por personal permanente, puesto que en su caso, era la accionante el personal fijo y perenne que atendía las actividades propias del counter boletaje, y que con su compañera de trabajo, satisfacían todas las labores, no siendo necesario contratar a más personal por cuánto aún en épocas de temporada alta, seguían siendo las únicas trabajadoras.

### **III. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:**

1. La demandada mediante escrito de folios 37 a 40, se apersona al presente proceso y señala que, la discordia está en que la demandante precisa que el contrato modal que los ligaba se ha desnaturalizado por la existencia de simulación o fraude en la contratación.

2. Señala que los contratos temporales parten de la premisa de un margen amplio de opción de contratación hasta 5 años, en los contratos a plazo fijo por necesidades de mercado, se entiende por necesidades de mercado a aquellos incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda aún cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad central de la empresa y que no pueden ser satisfechas por personal permanente.

3. Refiere que las labores ordinarias que forman parte de la actividad central de la empresa pueden ser satisfechos por personal contratado vía contrato de necesidad de mercado, y el plazo máximo para la renovación contractual es de 5 años, es decir son suficientes 5 años para que el empleador determine si es trabajador contratado a plazo fijo, ha hecho lo suficiente para adquirir su estabilidad laboral.

4. Señala que no hay desnaturalización del contrato modal porque la contratación modal cumple con los requisitos establecidos por la normatividad laboral, es decir, que ha celebrado este tipo de contratos con la demandante y otros trabajadores, porque están permitidos por la legislación laboral, y en adición a ello, ha cumplido con cada uno de los requisitos previstos por la normatividad y desarrollados en pacífica y corriente jurisprudencia dictada por el Tribunal Constitucional a fin de cautelar el derecho de los trabajadores.

5. Refiere que la realización de las labores ordinarias que forman parte de la actividad central de la empresa podían y han sido satisfechas por personal contratado, es un error de concepto el señalar que las actividades, no podían ser realizadas por personal con contrato modal, y es más la demandada tiene como política el verificar que sus colaboradores se identifiquen con la visión y misión de la empresa en un entorno tan competitivo como el de transportes, y realiza con regularidad test, a fin de verificar cómo es que sus trabajadores desarrollan sus labores y si de ello es satisfactorio, siendo que la demandante no alcanzó una buena calificación, y que es por esta razón que no se le ha renovado contrato a plazo determinado con la demandante, por lo que demandada no ha intentado eludir la normatividad laboral, pues ello no se condice con la filosofía de la empresa que se maneja.

#### **IV. AUDIENCIA ÚNICA:**

La Audiencia se lleva a cabo conforme acta de fojas 51 a 54, en la cual por resolución número 05, se declara saneado el proceso, por frustrada la conciliación pues la parte demandada señala que no hay razón de ser para conciliar; y, se fija como puntos controvertidos:

1.- Determinar si ha existido desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad y si se ha producido el despido arbitrario.

#### **V. MEDIOS PROBATORIOS ADMITIDOS:**

##### **A) DEMANDANTE.-**

- 1.- Los documentos que precisa y recauda en su demanda y que corren de fojas 03 a 08.
- 2.- La exhibicional que deberá efectuar la demandada de los contratos de trabajo sujeto a modalidad y el libro de asistencia de personal desde el 01 de agosto del 2010 al 31 de octubre del 2013.
- 3.- La declaración de parte del representante de la demandada.

##### **B) DEMANDADA.-**

- 1.- Los documentos que precisan y recauda en su contestación de demanda y que corren de fojas 26 a 33

#### **VI. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:**

1. El Estado garantiza a toda persona sea natural o jurídica, el derecho a ejercitar la tutela jurisdiccional efectiva en defensa de sus derechos, debiendo ejercerlo con sujeción a un debido proceso de conformidad con lo establecido en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política en concordancia con el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo que corresponde al juzgado pronunciarse sobre la pretensión materia del presente proceso.

2. En el presente proceso laboral, conforme a lo establecido por el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral y al empleador acreditar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.

3. Para **determinar la existencia del vínculo laboral entre el demandante y la empleada**, el juzgador tiene la obligación de valorar todos los medios probatorios de manera conjunta, conforme al **principio de comunidad de prueba**, apreciando su criterio libre y razonable, sin embargo en la

resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión, **conforme al principio de valoración de la prueba**. En tal sentido se permite colegir que en el caso sub judice el accionante acredita el vínculo laboral con la emplazada en mérito de la boleta de pago de folios 06, y con el reconocimiento de la parte emplazada en el escrito de contestación de demanda, los cuales constituyen medios probatorios suficientes para acreditar la relación laboral con la emplazada; por lo que, acreditado el vínculo laboral entre las partes el accionante ha dado cumplimiento a la exigencia que plantea el artículo 27 inciso 1) de la Ley Procesal Del Trabajo, Ley 26636, esto es **la existencia de la relación laboral entre las partes**, correspondiendo a la demandada probar que ha dado cumplimiento a las exigencias que plantea **el artículo 27 inciso 2) de la acotada norma adjetiva laboral**.

#### **a) Sobre la existencia de un Contrato de Trabajo.**

4. En el presente caso el vínculo laboral no está en cuestionamiento, cuanto más si se acredita con las boletas de pago de folios 03 a 05 y certificado de trabajo de folios 08, con la que se llega a determinar que la actora ha laborado desde el **01 de agosto del 2010 al 31 de octubre del 2013**, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional determinar si le corresponde al actor la indemnización por despido arbitrario.

#### **b) Sobre el Despido Arbitrario**

5. El Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece, en su artículo 16°, cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo, y que, para el despido, debe existir una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, conforme se prevé en los artículos 22°, 23° y 24°; asimismo, queda normado el procedimiento de despido de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 31° al 33° del mismo cuerpo legal.

6. Por otra parte y conforme lo prescrito por el derecho laboral y lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia 976-2001-AA/TC, la protección adecuada contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27° de la Constitución, ofrece dos opciones: **a)** la primera, general y de carácter indemnizatorio (resarcimiento por el daño causado), en la que el juez laboral, respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ordena el pago de la indemnización correspondiente, y **b)** La segunda, especial y de carácter reparador (readmisión en el empleo), en la que el juez constitucional, en el ámbito del amparo, debe “reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional”, como expresamente lo indica el artículo 1° de la Ley N.° 23506, lo que supone restituir al trabajador en su centro de trabajo, siempre que quede acreditada la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento.

7. Con respecto a la **indemnización por despido arbitrario**, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 38, del Decreto Supremo N° 003-97-TR “**La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba**”; esto siempre que el empleador ponga fin a la relación laboral sin seguir los presupuestos señalados en los artículos 31 y 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o también cuando no se acreditan los hechos de un despido justificado; se establece además en los artículos 37° y 79° del Decreto Supremo acotado “**Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos**”, señalándose expresamente en el inciso 3) del artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 que es el empleador quien debe probar la causa de despido.

#### **c) De la modalidad contractual del demandante**

8. Según se aprecia de las copias de los contratos que obran a folios 27 a 31 y 124 a 151, de los cuales se aprecia que la demandante desde el inicio de la relación laboral este suscribió contratos por inicio o incremento de la actividad y después en febrero de 2013 por necesidad del mercado. Siendo por ello, fundamental determinar si dichos contratos modales se han desnaturalizado o no.

9. Para resolver la controversia debe tenerse presente que el artículo 57° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece que “[e]l 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”. Asimismo el artículo 72° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR dispone que “[l]os 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**

**del término de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral**”.

10. Así pues, dichos contratos son eminentemente formales, exigiéndose que expresen las causas objetivas de la contratación, es decir, justifiquen las razones por las cuales realizan este tipo de contratación. En función a ello debe decirse que en la contratación primigenia se ha expuesto como causa, la que aparece en la Cláusula Segunda del contrato de trabajo por incremento de actividad obrante a folios 150 a 151, se establece que: “La EMPRESA con el objetivo de atender el incremento de sus actividades, debido a la compra de nuevas **unidades a fin de satisfacer los requerimientos**

**propios de la creación de nuevas rutas y servicios**, necesita contratar trabajadores que permitan atender temporalmente el incremento de dichas actividades.”. Asimismo, en la Cláusula Tercera del referido contrato, se establece que se contrata al recurrente “... para realizar las labores de COUNTER BOLETAJE...”.

11. Al respecto, este Juzgado 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 o actividades de la empresa emplazada han sido incrementadas para que se justifiquen su contratación temporal. La referencia consignada en la citada cláusula es vaga y general sólo hace alusión a la existencia de “ el incremento de sus actividades, debido a la compra de nuevas unidades a fin de **satisfacer los requerimientos propios de la creación de nuevas rutas y servicios**”, sin proporcionar información relevante como **cuáles son las**

**nuevas rutas y/o servicios a cubrir**, que actividades se han incrementado como puede ser, venta de pasajes, encomiendas, destinos, etc.; por lo que, las razones objetivas dadas por la demandada no cumplen con la exigencia establecida en el Art. 72 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR que permita establecer que en efecto no existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, situación por la cual la contratación modal se habría desnaturalizado, al existir fraude en la contratación.

12. Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario; no siendo necesario analizar los posteriores contratos por necesidad del mercado; por lo que se procede a liquidar al demandante la correspondiente indemnización por despido arbitrario **teniendo en cuenta para ello la última remuneración**; La remuneración equivalente es de

S/850.00<sup>1</sup> Nuevos Soles, con un record laboral de 03 años 03 meses; por lo que se procede al calculo:  $S/850.00 + S/425.00 = S/1275.00 * 3 \text{ AÑOS} = \underline{S/3825.00}$ ;  $S/850.00 + S/425.00 = S/1275.00$

<sup>1</sup>Véase contrato de folios 29

/12\* 03 AÑOS= S/318.75; lo que hace un total de S/. 4,143.75 NUEVOS SOLES por el concepto de indemnización por despido arbitrario.

Por los fundamentos expuestos y de conformidad con lo prescrito por los artículos 138 y 143 de la Constitución Política del Perú, artículo 48 de la Ley N° 26636 y con las facultades conferidas por el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, administrando Justicia a Nombre de la Nación, **FALLO:**

#### **VII. DECISIÓN.**

**1. FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** interpuesta por **K.R.Q.F.** contra **T.C.D.S. SAC** sobre **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO**

**2.** ordeno que ésta cancele la suma de S/.4,143.75(CUATROMILCIENTOCUARENTAY TRESCON75/100NUEVOSSOLES) por concepto de despido arbitrario.

**3. NOTIFIQUESE** y, consentida o ejecutoriada que sea la presente: cúmplase y archívese en el modo y forma de Ley.-

(TRIBUNAL UNIPERSONAL)

**EXPEDIENTE** : 02758-2013-0-2001-JR-LA-02  
**DEMANDANTE** : Q.F.K.R.  
**DEMANDADO** : T.C.D.S. S.A.C.  
**MATERIA** |: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO  
**DEPENDENCIA** : SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO LABORAL  
**DE PIURA**

**SENTENCIADEVISTA**

**RESOLUCIÓN N°:DOCE**

En Piura a los 12 días del mes de enero del 2016, el Tribunal Unipersonal que suscribe pronuncia la siguiente **SENTENCIA**:

**I.- ASUNTO.-**

Recurso de apelación interpuesto por la **parte demandada**, contra la sentencia contenida en la Resolución N° 09 del 20 de julio del 2015, que obra de fojas 171 al 176 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por K.R.Q.F. contra T.C.D.S. S.A.C. sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, ordena que ésta cancele la suma de S/. 4,143.75 (CUATRO MIL CIENTO CUARENTA Y TRES CON 75/100 NUEVOS SOLES) por concepto de despido arbitrario.

**II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-**

Delapartedemandada:

1. El A quo incurre en error al considerar que la cláusula que explica la contratación modal debió ser más amplia, y consignar información relevante, cuando en el contrato en su cláusula segunda expresa el porqué de la contratación: hay una creación de nuevas rutas y/o servicios, hay compra de nuevas unidades para satisfacer esas rutas y servicios, y por ello se requiere nuevo personal.
2. La Autoridad Administrativa, ante quien se pone en conocimiento los contratos suscritos, es quien debe observar si las causas objetivas son o no incompletas, inconclusas, exiguas, o elusivas de derechos laborales.
3. Asimismo, la parte demandada considera que el uso de los medios probatorios de oficio son la manera correcta de permitir al Juez formar convicción de si hay o no una desnaturalización del contrato y no basarse solo en el análisis de la cláusula.

**III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-**

1. Conforme a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo No. 26636, en los casos no previstos en la citada Ley se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y, conforme señala el artículo 364 de la norma acotada, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: *“Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”*<sup>2</sup>... *“El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum, quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”*<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574

<sup>3</sup>Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201; p. 7905

2. Del petitorio del escrito de demanda de fojas 09 al 14 de autos, fluye que la actora pretende se le reconozca la existencia de un contrato a plazo indeterminado y el pago de la indemnización por despido arbitrario.

3. Los agravios de la parte demandada se centran en señalar que: **i)** la cláusula segunda del contrato modal suscrito con la demandante sí expresa la causa objetiva; **ii)** la autoridad administrativa es quien debe determinar si la causa objetiva de contratación es o no incompleta; y **iii)** se deben actuar medios probatorios de oficio para determinar la desnaturalización o no del contrato modal.

4. En principio, debe decirse que el vínculo laboral entre las partes se encuentra debidamente acreditado con las boletas de pago de fojas 3 al 5 de autos y con el certificado de trabajo que presentó la demandante como anexo en el escrito de su demanda, que obra a fojas 8 de autos, el mismo que da cuenta que la demandante ingresó a laborar el 01.08.2010 hasta el 31.10.2013 como counter boletaje, por lo que su tiempo de servicios resulta ser de 03 años y 03 meses.

5. El primer agravio de la parte demandada está referido al tipo de contratación laboral del demandante, argumentando la validez de los contratos modales suscritos entre las partes y que obran de fojas 124 al 151 de autos, siendo que de fojas 150 al 151 de autos, obra el denominado “*Contrato por inicio o incremento de actividad*”, el mismo que fue suscrito inicialmente por el plazo del 01 de agosto de 2010 al 31 de octubre del 2010, y que se prorrogó hasta el 30 de abril del 2013 según renovaciones de fojas 128 al 149 de autos. Al respecto debe decirse que el contrato modal por inicio o incremento de actividad es un contrato de naturaleza temporal, como fluye del Art. 54 del D.S. No. 003-97-TR TUO del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el mismo que clasifica como contratos de naturaleza temporal a los siguientes: “**a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por reconversión empresarial.**” (el remarcado es nuestro), por tanto está sujeto al principio de causalidad, señalándose en el Art. 57 del mismo texto legal, en forma específica, lo siguiente: “*El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél 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*” (el subrayado es nuestro), y el Art. 72 del mismo D.S. No. 003-97-TR señala: “*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.*” (el remarcado es nuestro).

6. De la lectura del “*Contrato por inicio o incremento de actividad*” de fojas 150 al 151 de autos, se verifican las siguientes cláusulas: “**SEGUNDO.- La EMPRESA con el objetivo de atender el incremento de sus actividades, debido a la compra de nuevas unidades a fin de satisfacer los**—

*requerimientos de la creación de nuevas rutas y servicios, necesita contratar trabajadores*

*que permitan atender temporalmente el incremento de dichas actividades. TERCERO.- Por el presente documento, la EMPRESA contrata los servicios temporales del Sra. Q.F.K.R., para realizar las labores de COUNTER BOLETAJE, el CONTRATADO declarará expresamente encontrarse capacitado para la prestación de los servicios contratados, los cuales llevará adelante según instrucciones que le imparte la EMPRESA.*” (el subrayado es nuestro); sin embargo, de la lectura de las mismas, este Tribunal Unipersonal advierte que se trata de una fórmula vacía de contenido, pues si bien es cierto menciona el incremento de actividad por la adquisición de nuevas unidades para la implementación de nuevas rutas y servicios, no consigna cuáles serían esas nuevas rutas o servicios a cubrir que motivan la necesidad de que la entidad contrate personal de forma temporal y no de carácter permanente que es la regla general, toda vez que según lo consignan en el propio contrato (cláusula primera), la entidad demandada tiene por finalidad prestar servicios de transporte terrestre a nivel nacional, para lo cual es imprescindible contar con personal de venta de boletos como lo hacía la demandante, actividad que de por sí es de carácter permanente en una empresa de transportes.

7. Por tanto, al no haberse cumplido con las exigencias del Art. 72 del D.S. No.003-97-TR esto es consignar en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, el contrato de trabajo debe entenderse como uno de naturaleza indeterminada, por haberse producido el supuesto

previsto en el inciso d) del Art. 77 del mismo cuerpo legal, por ello el Tribunal Constitucional en la STC No. 0587-2013-PA/TC Lambayeque del 06 de junio del 2013, que señala: “3.3.3. (...) *Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente*

la causa objetiva que justifica la contratación temporal del 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 la existencia un “incremento de sus actividades producido como consecuencia de la PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL ÁREA DE OPERACIONES”, 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.** 3.3.4 Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario. (...)” (el remarcado es nuestro).

**8.** Asimismo, se ve claramente la intención de la demandada de evadir las implicancias de suscribir con la demandante un contrato indefinido, pues antes de cumplir con la duración máxima del contrato por inicio o incremento de actividad, que es de 3 años, a los 2 años y 9 meses, varía la modalidad de contratación a la de necesidad de mercado, consignando en la cláusula segunda el mismo argumento, esto es la compra de nuevas unidades a fin de satisfacer los requerimientos propios de la creación de nuevas rutas y servicios, sin precisar cuáles fueron, pero bajo otra denominación de contrato modal “*Contrato por Necesidades del Mercado*”, con la única finalidad de que no se desnaturalice por sobrepasar la duración máxima de 3 años.

**9.** Ahora bien, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral, razón por la cual la ruptura unilateral del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, configura un despido arbitrario que debe ser indemnizado conforme a lo que señala el Art. 38 del ya mencionado D.S. No. 003-97-TR.

**10.** Con relación al segundo agravio, la demandada señala que la autoridad administrativa es quien debe determinar si la causa objetiva de contratación es o no incompleta. Al respecto, debe decirse que el Art. 73 del D.S. No. 003-97-TR a la letra dice: “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 remarcado y subrayado es nuestro), de cuya lectura se puede concluir en que los contratos modales son presentados ante la autoridad administrativa de trabajo para su conocimiento y registro, y que esta entidad tiene la facultad de ordenar la verificación posterior sobre la veracidad de los datos consignados, más no es un imperativo legal que la autoridad administrativa de trabajo ordene en todos los contratos presentados, una verificación posterior, siendo que todo trabajador, por aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y a la tutela jurisdiccional efectiva, puede recurrir a la vía judicial para que un juez laboral determine en juicio el cumplimiento o no de lo establecido en el Art. 72 del D.S. No. 003-97-TR es decir si se ha consignado en forma clara y expresa la causa objetiva de contratación, proporcionando información relevante y no solo fórmulas vacías y genéricas, como ha sucedido en el caso de autos.

**11.** Finalmente, con relación al tercer agravio referido al pedido de la demandada de actuar medios de oficio para determinar la desnaturalización del contrato, corresponde señalar que el Art. 27 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636 le impone al trabajador la carga de probar la existencia del vínculo laboral, obligación que cumplió la demandante, y al empleador probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en normas legales, por lo que era su carga de la prueba acreditar en juicio la cláusula objetiva de contratación del contrato modal suscrito con la demandante, y no al Juez quien no puede sustituirse a ninguna de las partes en conflicto.

**12.** En consecuencia, los agravios de la parte demandada en nada enervan lo resuelto en primera instancia, habiéndose emitido sentencia en mérito a lo actuado en autos, y con arreglo a Ley.

#### **IV.- DECISIÓN.-**

Por las anteriores consideraciones:

**1. CONFIRMA** la sentencia contenida en la Resolución N° 09 del 20 de julio del 2015, que obra de fojas 171 al 176 de autos, que resuelve declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por K.R.Q.F. contra T.C.D.S. S.A.C. sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, ordena que ésta cancele la suma de S/. 4,143.75 (CUATRO MIL CIENTO CUARENTA Y TRES CON 75/100 NUEVOS SOLES) por concepto de despido arbitrario.

**2.** Hágase saber y devuélvase al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente I.R.

**S.S.**

**I.R.**