



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DE PIURA – PIURA. 2020

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

ROSA MARIA CARLOTA DEL PINO ARROYO

CODIGO ORCID: 0000-0002-2069-4754

ASESOR

Mgtr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA

CODIGO ORCID 0000-0001-6049-088X

PIURA-PERU

2020

**EQUIPO DE TRABAJO
AUTOR**

Rosa Maria Carlota del Pino Arroyo
ORCID: 0000-0002-3961-0397
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Piura, Perú

ASESOR

Elvis Marlon Guidino Valderrama
ORCID: 0000-0001-6049-088X
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de derecho y
ciencias políticas, escuela profesional de derecho, Piura, Perú

JURADO

Carlos César Cueva Alcántara
ORCID: 0000-0001-5686-7488

Rafael Humberto Bayona Sánchez
ORCID: 0000-0002-8788-9791

Gabriela Lavallo Oliva
ORCID: 0000-0002-4187-5546

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgr. CARLOS CESAR CUEVA ALCÁNTARA
PRESIDENTE

Mgr. GABRIELA LAVALLE OLIVA
MIEMBRO

Mgr. RAFAEL HUMBERTO BAYONA SÁNCHEZ
MIEMBRO

Mgr. ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA
ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por su infinito amor y bondad de permitirme concretar este gran sueño.

A Angelina:

Mi madre, quien con su apoyo incondicional jamás dejó que me rindiera.

A Tiziana y Alessio:

Mis hijos, quienes son mi motivo para mejorar cada día, y mi razón para seguir esforzándome en la obtención de mis metas.

A mis docentes:

Por todos los conocimientos impartidos, por sus muestras de interés en formar nuevos y mejores profesionales, sin quienes nuestro camino recorrido hasta hoy no hubiera sido el mismo.

A mi padre y abuelito:

Quienes, si bien en este momento tan importante en mi vida no me acompañan, sé que estarían inmensamente orgullosos de mí, y que con su infinito amor entregado en vida, han forjado la persona que soy hoy.

Rosa María Carlota Del Pino Arroyo.

DEDICATORIA

A mi madre por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su apoyo incondicional en todo momento; así también dedico este trabajo a mis hijos por ser mi fuerza y motivo de superación personal y profesional.

Rosa María Carlota Del Pino Arroyo.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre Despido Incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2020. Es un estudio de tipo cuantitativo cualitativo; nivel exploratorio descriptivo y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La fuente de recolección de datos, se realizó de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia; utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta y muy alta. Se concluyó, que las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

PALABRAS CLAVE. Calidad. Motivación. Proceso Laboral. Derecho de Trabajo. Contratos Modales. Tipos de Despido. Sentencia.

ABSTRACT

The general objective of this investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on the Labor Process on Seized Dismissal, according to the normative, doctrinal and jurisprudential parameters contained in file No. 00310-2015-0-2001-JR-LA-01, of the Judicial District of Piura-Piura, 2019. It is a quantitative qualitative study; Descriptive exploratory level and non-experimental, retrospective and transversal design. The source of data collection was made from a file selected 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 expository, considerative and resolute part, pertaining to: the judgments of first instance were of rank: very high, very high and high; and of the second instance sentence: high, high and high. It was concluded that the quality of first and second instance sentences was very high and high, respectively.

KEYWORDS. Quality. Motivation. Labor Process Labor Law Modal Contracts. Types of Dismissal. Judgment

ÍNDICE GENERAL

EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	6
2.1. ANTECEDENTES.....	6
2.2. BASES TEÓRICAS.....	10
2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio	10
2.2.1.1. Acción.....	10
2.2.1.1.1. Definición	10
2.2.1.1.2. Características del derecho de acción.....	11
2.2.1.2. Jurisdicción	12
2.2.1.2.1. Definiciones	12
2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción	13
2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional	14
A. Principio de Unidad y Exclusividad.....	14
B. Principio de Independencia Jurisdiccional	15
C. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional	16
D. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales.....	17
E. Principio de la Pluralidad de la Instancia.....	18
F. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso	19
2.2.1.3. La Competencia	19
2.2.1.3.1. Definiciones	19

2.2.1.3.2. Determinación de la competencia en materia laboral.....	20
2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en studio.....	21
2.2.1.4. La Pretensión	22
2.2.1.4.1. Definiciones	22
2.2.1.4.2. Las pretensiones en el expediente bajo studio	23
2.2.1.5. El Proceso	23
2.2.1.5.1. Definiciones	23
2.2.1.5.2. Funciones del proceso	24
A. Interés individual e interés social en el proceso.....	24
B. Función pública del proceso.	25
2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional.....	26
2.2.1.5.4. El debido proceso formal.....	27
Definición.....	27
Elementos del debido proceso	27
a) Intervención de un Juez independiente, responsable y competente	27
b) Emplazamiento válido	28
c) Derecho a ser oído o derecho a audiencia.....	29
Derecho a la defensa y asistencia de letrado	30
Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente.....	30
2.2.1.6. El Proceso laboral.....	31
2.2.1.6.1. Definiciones	32
2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral.....	32
A. Principio de inmediación.....	32
B. Principio de concentración.....	33
C. Celeridad Procesal.....	34
D. Veracidad.....	35
E. De Economía procesal	36
F. Principio de Gratuidad	36
H. Aplicación de la norma más favorable	38
I. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales	38
2.2.1.6.3. Fines del proceso laboral	39

2.2.1.7. El proceso ordinario	39
2.2.1.7.1. Definiciones	39
2.2.1.7.2. Las audiencias en el proceso	40
A. Definición	40
2.2.1.7.3. Los puntos controvertidos.....	40
A. Definiciones y otros alcances	40
2.2.1.8. Los Sujetos del proceso	41
2.2.1.8.1. El Juez.....	41
2.2.1.8.2. La parte procesal	42
2.2.1.9. La demanda y la contestación de la demanda.....	42
2.2.1.9.1. La demanda.....	42
2.2.1.9.2. La contestación de la demanda	43
2.2.1.10. La Prueba	43
2.2.1.10.1. En sentido común y jurídico	43
2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal.....	44
2.2.1.10.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio	45
2.2.1.10.4. Concepto de prueba para el Juez	45
2.2.1.10.5. El objeto de la prueba	46
2.2.1.10.6. La carga de la prueba.....	47
2.2.1.10.7. El principio de la carga de la prueba	48
2.2.1.10.8. Valoración y apreciación de la prueba	49
2.2.1.10.9. Sistemas de valoración de la prueba.....	50
2.2.1.10.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.....	51
2.2.1.10.11. El principio de adquisición	52
2.2.1.10.12. Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio	53
A. Documentos	53
a) Definición.....	53
b) Clases de documentos.....	54
2.2.1.11. Las resoluciones judiciales	54
2.2.1.11.1. Definición	54
2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales	55
A. Decretos.....	55

Autos	56
Sentencia	57
2.2.1.12. La sentencia	57
2.2.1.12.1. Etimología.....	57
2.2.1.12.2. Definiciones	57
2.2.1.12.3. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido	58
A. La sentencia en el ámbito normativo	58
B. La sentencia en el ámbito doctrinario.....	59
2.2.1.12.4. La motivación de la sentencia	60
A. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso.....	60
B. La obligación de motivar	61
2.2.1.12.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales 62	
A. La justificación fundada en derecho	62
B. Requisitos respecto del juicio de hecho.....	63
2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia.....	64
A. El principio de congruencia procesal	64
B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales	64
2.2.1.13. Medios impugnatorios	65
2.2.1.13.1. Definición	65
2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	66
2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	67
A. El recurso de reposición	67
B. El recurso de apelación.....	68
C. El recurso de casación	69
D. El recurso de queja	70
2.2.1.13.4. Medio impugnatorio en el proceso judicial en estudio	71
2.2.2. Desarrollo de jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio	71
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia.....	71
2.2.2.2. El derecho del trabajo	72

2.2.2.2.1. Concepto	72
2.2.2.2.2. Caracteres del derecho del trabajo	73
2.2.2.2.3. Contenido del derecho del trabajo	74
2.2.2.2.4. Autonomía del derecho al trabajo	74
2.2.2.2.5. Fuentes del derecho al trabajo	76
A. La Constitución y los Tratados	76
B. La Ley	77
C. Convenios Colectivos	77
D. La voluntad de las partes	78
2.2.2.2.6. Los principios del derecho al trabajo	79
A. El principio protectorio	79
B. Irrenunciabilidad	80
C. Continuidad	81
D. Igualdad	82
E. Primacía de la realidad	82
2.2.2.3. El contrato de trabajo	83
2.2.2.3.1. Concepto	83
2.2.2.3.2. Sujetos del contrato de trabajo	84
A. El trabajador	84
B. El empleador	84
2.2.2.3.3. Elementos del contrato de trabajo	85
A. Prestación personal	85
B. Subordinación	86
C. Remuneración	86
2.2.2.3.4. Caracteres del contrato de trabajo	87
2.2.2.3.5. Relación de trabajo	89
2.2.2.3.6. Objeto del contrato de trabajo	89
2.2.2.3.7. La forma en el contrato de trabajo	90
2.2.2.3.8. Tipos de Contrato de Trabajo	90
Contratos de trabajo a tiempo indeterminado	91
Contratos a tiempo parcial	91
Contratos de trabajo sujetos a modalidad – plazo fijo	91

Contratos de naturaleza temporal, se dividen en:	91
Contratos de obra o servicio, se dividen en:.....	93
2.2.2.3.9. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.....	94
2.2.2.3.9.1 Desnaturalización de los contratos temporales por necesidad de mercado	94
2.2.2.3.10. Extinción del contrato de trabajo: El despido	95
A. Concepto.....	95
B. Caracteres del despido	95
C. Procedimiento del despido.....	96
2.2.2.3.11. Despido Incausado	96
A. Concepto.....	96
B. La Prueba del Despido incausado en la Ley N° 26636	97
C. Supuestos del despido incausado	98
D. Consecuencias de la nulidad del despido	98
E. La reposición como reparación del despido efectuado sin expresión de causa	99
2.3. MARCO CONCEPTUAL	100
III. METODOLOGÍA	103
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	103
3.2. Diseño de investigación.....	103
3.3. Unidad de análisis, objeto y variable de estudio.....	104
3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación	104
3.5. Procedimiento de recolección, y plan de análisis de datos.....	105
3.6. Consideraciones éticas	106
3.7. Rigor científico.	106
IV. RESULTADOS	107
4.1. Resultados.....	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	181
ANEXO 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia	192
Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable	198
Anexo 3: Declaración de compromiso ético	209

ANEXO 4: Sentencias de primera y segunda instancia	211
--	-----

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia.....	107
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	107
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	112
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	130
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia.....	136
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	136
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	142
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	161
Resultados consolidados de las sentencias en estudio	167
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	167
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia	169

I. INTRODUCCIÓN

El problema de la administración de justicia siempre ha sido motivo de estudios, informes y constantes cambios, no solo a nivel nacional sino internacional, porque las personas siempre quieren contar con un sistema que garantice la verdadera justicia frente a los conflictos de los cuales son parte.

En el aspecto internacional:

Las claves para mejorar el actual estado de la Justicia española pasan por reforzar la independencia judicial, despolitizando y profesionalizando su funcionamiento; mejorar su proyección institucional, neutral y pública ante la necesidad de entender que en cada pleito resuelto siempre habrá una parte, la que pierde, que verá críticas negativas para con la profesión, sin que haya alternativa mejor que potenciar el sistema de garantías, seña propia del irrenunciable Estado de Derecho al que pertenecemos, e invertir en tecnologizar y simplificar las partes del procedimiento que lo permitan, a la par que desjudicializar los asuntos que no tengan entidad para el enjuiciamiento, derivándolas hacia otras vías alternativas de solución de conflictos. (Armando, 2011)

Morales (2013) sostiene que, en América Latina, respecto a las reformas judiciales podemos decir tiene aún bastante más retórica que de realidad. Sin duda se discuten más reformas de las que serán aprobadas; se aprobarán más reformas de las que llegaran a ser efectivas y se intentarán más cambios de los que cualquier institución frágil como son los poderes judiciales de América latina, serán capaz de absorber; con todo debemos reconocer que estamos en una hora de cambios. Casi todos los países de América Latina han intentado o decidido cambiar el modo de gobierno de sus poderes judiciales.

Un primer enunciado al respecto, es la percepción generalizada de que el fenómeno de la corrupción se extiende a todas las instituciones de justicia. Sin embargo, resulta difícil y complejo determinar con precisión su amplitud, manifestaciones concretas e implicaciones. No obstante, sí es posible determinar la existencia de sistemas que producen o que facilitan la corrupción, y de ahí la importancia de poner en marcha

métodos dirigidos al diagnóstico de estos sistemas y a la definición de políticas de prevención y combate.

En el aspecto nacional:

En el Perú, según Guzmán (2012), se observaron, niveles de desconfianza social y debilidad institucional de la administración de justicia, alejamiento de la población del sistema, altos índices de corrupción y una relación directa entre la justicia y el poder, que son negativos. Se reconoce que el sistema de justicia pertenece a un “viejo orden”, corrupto en general con serios obstáculos para el ejercicio real de la ciudadanía por parte de las personas.

De acuerdo a Alcalá (2013) considera que son diversos los factores que son imputables y que explican la crisis de nuestra administración de justicia; no solo de los sujetos del proceso, sino al contexto legal, sociocultural y económico de cada país en general. El primero, antes que nada, es el factor de capacitación y capacidad subjetiva de los jueces y magistrados, su idoneidad en el cargo es lo más saltante a la vista. La judicatura no deja de ser actividad social degradada en el Perú. Y con ello se presenta un gran índice de mediocridad y muy bajo nivel profesional, intelectual de los operadores del derecho a nivel nacional judicial.

En el aspecto local:

Asimismo, respecto al ámbito local según Borja (2012), se conoce que, en Piura, se viene realizando justicia restaurativa, mediante la difusión de un nuevo enfoque al sistema de administrar justicia, aplicándose en distintos lugares de nuestro país, como es en el Ministerio Público del distrito judicial de Piura, a través del Programa Justicia Juvenil Restaurativa.

En la ciudad de Piura, se presentan varios factores que tienen a la población descontenta con la administración de justicia que se brinda en dicho Distrito Judicial: demoras innecesarias, huelgas constantes, falta de atención personalizada, entre otros, son problemas que irradian el descontento de la población piurana. (Ruiz, 2011).

La formulación del informe, obedece a las exigencias previstas en el Reglamento de Promoción y Difusión de la Investigación (RPDI) – Versión 12 (ULADECH, 2019), y la ejecución de la línea de investigación (LI) existente en cada carrera profesional. Por esta razón el referente para éste informe individual, es la línea de investigación, que en la Carrera Profesional de Derecho se denomina “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, 2019), cuya base documental son expedientes judiciales pertenecientes a todos los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial peruano.

Como puede observarse el título de la LI revela dos propósitos, uno inmediato y el otro mediato; el primero, quedará satisfecho con el análisis de sentencias pertenecientes a procesos individuales concluidos, determinándose en cada estudio la calidad de las sentencias existentes; mientras, que el segundo, propósito será contribuir a la mejora continua de las decisiones judiciales utilizando para ello los resultados de los trabajos individuales, aquel documento que el RPDI denomina meta análisis, que estará a cargo del equipo de investigación de la carrera profesional que se hará utilizando los resultados de las investigaciones individuales, por eso se dice que la investigación comprende a estudiantes y docentes.

La LI, entonces, es un documento referente que se ejecuta a través de los trabajos individuales donde la actividad investigativa consiste en determinar la calidad de las sentencias existentes en un expediente judicial, que viene a ser la base documental del trabajo de fin de carrera.

En el presente estudio, los datos del expediente son: N°00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2020, que correspondió a un proceso de despido incausado, donde se declaró infundada en parte la demanda interpuesta; pero ésta decisión fue recurrida, pronunciándose en segunda instancia revocando la sentencia expedida en primera instancia y reformando la misma, declaró fundada la demanda interpuesta.

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

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura? 2020.

Para resolver el problema se traza un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2020.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

4. Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.
5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.
6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Finalmente, el estudio se torna importante, a pesar de las limitaciones encontradas, que se inició con una aparente negativa para acceder a las sentencias, peor al expediente; a pesar que la función jurisdiccional se ejerce a nombre de la Nación; y que el acto de analizar y criticar las resoluciones judiciales, es un derecho atribuido a toda persona, de acuerdo a la norma del artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Perú del año 1993. Por eso, los resultados están dirigidos a los jueces, para que agreguen a los hallazgos, su experiencia y conocimiento, asegurando la mitigación de la desconfianza social.

Esta propuesta de investigación se justifica, porque parte de la observación profunda aplicada en la realidad internacional, nacional y local en el cual se evidencian que la sociedad reclama “justicia”, expresión que se puede traducir en una solicitud de intervención inmediata de parte de las autoridades frente a hechos que diariamente trastocan el orden jurídico y social, generando zozobra y desaliento no sólo en las víctimas de actos, que cada vez adoptan diversas e impensadas modalidades, sino también en la sociedad en su conjunto.

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 sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2020, 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 forma particular, justifico la presente investigación ya que se ha evidenciado la constante molestia que produce el poder judicial con la expedición de sentencias o resoluciones judiciales que no tienen una adecuada calidad, no se encuentran motivadas, lo que genera que al interior del mismo se cree una incertidumbre de que si verdaderamente se puede confiar en la administración de justicia en el Perú.

Para el manejo de la información que brinda el expediente judicial, se ha previsto sensibilizar al participante, porque el documento revela situaciones que incumben el ámbito privado de las partes en conflicto, por eso, está sujeto a reglas de la ética y el respeto a la dignidad humana, para ello se suscribe una declaración de compromiso ético. Finalmente, se observa la evidencia empírica (objeto de estudio) está conformada por las dos sentencias que se adjuntan como anexo 4.

Los resultados se obtienen en base a la organización de los parámetros encontrados en cada sub dimensión de la variable; para el recojo de datos se aplica el instrumento respectivo y la organización se sujeta a los procedimientos establecidos en el Anexo 2.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Ríos (2012) en Perú, investigó “*Las remuneraciones en el régimen laboral peruano*” con las siguientes conclusiones: a) Dada la condición del trabajador frente al empresario el principio de igualdad ante la ley, pierde en la práctica su eficacia, ya que por su situación económica del primero está siempre en desventaja ante el empleador. b) El trabajador que tiene la necesidad del sustento diario para sí y los suyos no se ha encontrado con la debida libertad y fuerza para exigir una remuneración justa. De aquí que el empleador haya impuesto las condiciones de trabajo. Es ante esta realidad que el Estado ha debido intervenir en la regulación del capital de trabajo impidiendo el abuso y la prepotencia del empleador. Es por eso también que mediante el contrato de trabajo se trate de contrarrestar las imposiciones del sector capitalista, garantizando una justa remuneración. c) La remuneración, es un elemento importante y/o esencial en la política y las relaciones entre trabajadores, empleadores y el gobierno. Todos

ellos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen conflictos sobre la distribución del fruto de esos bienes y servicios. d) No obstante los conflictos sólo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacer concesiones mutuamente. El mejor procedimiento para aumentar los salarios en todos los países, es aumentando la productividad nacional que resultarían más convenientes y ventajosas que estar en conflictos permanentes entre el empleador y el trabajador. Para lograr una tasa de aumento uniforme en la productividad es preciso que el gobierno realice una buena planificación económica, que se mejoren equipos y métodos de producción y que los trabajadores adquieran una mayor formación profesional. La legislación social vigente revela una clara conciencia de solidaridad nacional a favor de la clase trabajadora, siendo finalidad de toda medida de política social, mejorar y asegurar la situación económica. Lo primero que debe procurar es la remuneración directa, es decir, que el salario sea suficiente para que el trabajador y su familia puedan llevar una vida satisfactoria, atendiendo debidamente sus necesidades de alimentación, vivienda y vestido, etc.

Obregozo (2012), en Perú, investigó *“El derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano”* teniendo las siguientes conclusiones: a) El derecho constitucional a la remuneración es, a la vez, un derecho fundamental y humano en el ordenamiento jurídico peruano. Este dato es relevante porque el contenido constitucional del derecho a la remuneración (ya sea que se entienda como “contenido esencial” o como “contenido constitucionalmente protegido”) no puede configurarse al margen de la concreta posición jurídica de éste. b) Para determinar si el contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado “contenido esencial” de los derechos fundamentales o del llamado “contenido constitucionalmente protegido”, es clave analizar la relación existente entre ambas figuras jurídicas en nuestro sistema constitucional. Al respecto, existen tres posiciones en torno al tema.

La primera postula una relación de identidad entre ambas categorías. La segunda, una relación de todo a parte. Finalmente, una tercera posición centra su análisis en los límites inmanentes de los derechos fundamentales c) De acuerdo con lo expuesto, el

contenido constitucional del derecho a la remuneración se trata del denominado “contenido constitucionalmente protegido” de los derechos fundamentales y no del llamado “contenido esencial” de estos. Por tanto, el derecho a la remuneración posee un contenido constitucionalmente protegido y no un contenido esencial. d) De acuerdo con la teoría absoluta del contenido esencial, el derecho a la remuneración tendría un contenido esencial intangible (por ejemplo, el derecho al pago de una remuneración mínima vital) y un contenido no esencial o accidental, claudicante ante los límites impuestos por el legislador sobre la base del principio de proporcionalidad (por ejemplo, el derecho a la integridad del monto remunerativo, que podría ceder ante descuentos legales justificados).

Fernández & Sánchez (2013) en México investigaron “*la ejecución de sentencias laborales*” y llegaron a las siguientes conclusiones a) Cuando se habla de la ejecución de sentencias laborales, hay que analizar dos datos constitucionales: uno el de la tutela judicial efectiva; otro el de las reglas de la separación de poderes.

Adelanto que el de la ejecución de sentencias es uno de los puntos más importantes del equilibrio constitucional y por ello parto de un principio que me parece fundamental: la ejecutoriedad de las sentencias tiene aval constitucional. b) la ejecución de las sentencias de condena contra el Estado se encuentra implícito en el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 75 inciso 22, Constitución Nacional, al remitir al Pacto de San José de Costa Rica, artículo 8.1), pues ella no sería efectiva si se limitara al sólo acceso a la justicia o culminara con la determinación de los derechos u obligaciones.

La garantía de que la sentencia debe ser ejecutada ha sido consagrada, en cierto aspecto, c) En nuestro país la regla de la separación de poderes en modo alguno se entendió como un impedimento para que los jueces pudieran ejecutar las sentencias contra el Estado. Si bien las sentencias contra el Estado nacional tuvieron, a partir de 1900, el carácter de declaratorias, ello no ocurrió en las provincias. El codificador del primer Código Contencioso Administrativo (de la provincia de Buenos Aires, 19062003) elaboró un procedimiento de ejecución de las sentencias si no las cumplía voluntariamente el Estado provincial, 23 al que siguieron muchos códigos provinciales y el de la ciudad de Buenos Aires (artículos 392 a 498) d) Los principios constitucionales permiten afirmar que se ha atribuido al Poder Judicial la función de

garantizar el cumplimiento de las reglas de juego constitucionales, teniendo por misión restablecer el equilibrio que se ve alterado por el incumplimiento de la sentencia. De aquellos principios pueden colegirse reglas o guías que permiten arbitrar respuestas concretas para afrontar la fractura de las reglas de juego constitucionales. Muchos códigos provinciales y el de la ciudad de Buenos Aires, partiendo de aquéllas han elaborado soluciones para la ejecución de sentencias que deben cumplirse e) La ejecución de sentencia firme es, como todas la de este carácter, una actividad que, como regla general, debe estar en línea de continuidad con el título jurídico que le sirve de fundamento. Tiene por finalidad llevar a puro y debido, f) Las sentencias deben cumplirse en sus propios términos, estando las partes vencidas obligadas a cumplirlas en las formas y términos que en aquellas se consignen. El contenido, alcance y efectos de la sentencia es el elemento esencial a partir del cual se construye el proceso de ejecución forzosa, ya que la base de éste es el contenido obligatorio de la sentencia a ejecutar. Una vez firme la sentencia, es necesario dar cumplimiento al segundo cometido de la justicia: hacer ejecutar lo juzgado. De nada sirve haber obtenido un resultado positivo en la sentencia si después no se dispone de los medios necesarios para el adecuado y fiel cumplimiento de la sentencia. Por cierto, las que se ejecutan son las sentencias estimatorias de la pretensión; las desestimatorias no producen, por regla general, otro efecto que el de mantener el acto, disposición o actuación administrativa recurrida, debiendo no obstante, entenderse que en tales supuestos la sentencia se ejecuta conservando la conducta impugnada, g) Para que exista la eficacia ejecutiva de las sentencias es menester que concurren diversos requisitos, que la sentencia recaiga sobre el fondo de la cuestión, que la sentencia esté firme, es este un requisito indispensable de la eficacia ejecutiva. Sin embargo, podría ocurrir que: sentencias que no estén firmes tengan eficacia ejecutiva, sentencias recurridas siempre que los recursos se admitan a un sólo efecto, y cuando se acuerde la ejecución provisional; sentencias que estando firmes no sean ejecutivas, por ejemplo, las sentencias recurridas en revisión en el supuesto que exista un recurso de ésa índole; que la sentencia sea posible de ser ejecutada. No podría llevarse a cabo una sentencia si fuera física o legalmente imposible cumplirla. En este caso se sustituirá la realización de lo mandado por la sentencia por otra prestación que mantenga el equilibrio patrimonial; que no se acuerde la sustitución o inexecución de la sentencia; y que no cambie la legislación. Las sentencias desestimatorias, en principio, tienen sólo

efecto entre los litigantes. Por lo que indirectamente la decisión “alcanza” a terceros en similar situación, mientras que las estimatorias pueden extender los efectos a terceros no litigantes, que pueden verse beneficiados o perjudicados por el pronunciamiento. A diferencia de la ley española en la que, admitida la extensión ultra partem de las sentencias, se ha reconocido legitimación a quienes sin haber sido parte en el proceso se encuentran en idéntica situación a los que obtuvieron la sentencia favorable, en Argentina, acertadamente, no se admite legitimación a todos los que tuvieran interés, sino sólo a aquel o aquellos que obtuvieron el fallo favorable.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desarrollo del contenido de instituciones jurídicas procesales relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.1.1. Acción

2.2.1.1.1. Definición

Couture (2002) sostiene sobre:

El derecho de acción es un poder jurídico que compete al individuo en cuanto tal, como un tributo de su personalidad. Entendiendo por acción, no ya al derecho material del actor ni su pretensión a que ese derecho sea tutelado por la jurisdicción, sino su poder jurídico de acudir ante los órganos jurisdiccionales. (p. 57).

Angeludis (s.f.) sostiene que:

El derecho de acción no es más que un acto de contenido estrictamente procesal, destinado a efectuar un reclamo a la autoridad jurisdiccional. Esta, una vez que toma conocimiento de tal petición, se encuentra obligada a iniciar un proceso judicial, el cual estará ajustado a la ley y al respeto de los derechos fundamentales que forman parte de un debido proceso. (p. 8)

La acción es el derecho que tiene todo justiciable a fin de solicitarle al estado active su acción jurisdiccional. La acción es el derecho a la jurisdicción. Todo derecho tiene como su correlativo al deber. Al ejercitarse la acción, la jurisdicción constituye un deber del estado de solucionar los conflictos de intereses o incertidumbres jurídicas. (Rioja, 2012)

Alzamora (2001) sustenta que:

En derecho la palabra acción tiene varias acepciones: a) defensa del derecho mediante la Litis; b) complejo de actos constitutivos del juicio; c) jusquodsibidebetur juicio persecuendi; d) anspruch (pretensión) término empleado por el art. 196 del código civil alemán, para expresar el derecho de existir de otro que practique o deje practicar un acto; e) demanda o petitum; f) pretensión producida en juicio. Se toma también la palabra acción en el sentido de bien patrimonial. Los códigos procesales la consideran como sinónimo de demanda, litigio, proceso y causa. Sin embargo, en su aceptación procesal, la acción no es otra cosa que el derecho que tiene toda persona para demandar una protección judicial del estado. (p. 58)

La acción se materializa a través de la demanda, que a su vez contiene la pretensión, que es el petitum de la demanda, es decir, el pedido del demandante del reconocimiento o declaración de un derecho a su favor a fin de que se haga valer en la sentencia frente al demandado. (Arteaga, 2010)

2.2.1.1.2. Características del derecho de acción

El derecho de acción es subjetivo, público, relativo y abstracto: Es un subjetivo público, porque corresponde a una obligación impuesta por el derecho objetivo a los órganos jurisdiccionales de Estado. Es relativo, porque se refiere a una obligación específica de tales órganos, esto es: al cumplimiento de ciertos deberes; y es abstracto porque atañe a cualquier persona, aunque no exista el derecho material protegido. (Alzamora, 2001).

Rioja (2012) nos menciona: Brevemente podemos señalar como características de la acción: Público, por cuanto está dirigida contra el estado el mismo que tiene el monopolio de la función jurisdiccional.

Subjetivo, por cuanto se encuentra facultado para reclamarlo cualquier sujeto por la sola razón de tener esa condición; Abstracto, por cuanto no requiere de un derecho sustancial o material; Autónomo, porque tiene requisitos prepuestos teorías y normas. (Chero, 2011).

La acción se caracteriza por ser público, subjetivo, abstracto y autónomo. Es público y subjetivo, porque la potestad la establece el Estado (administra justicia); es abstracto, porque se sobre entiende no necesita estar plasmado en un papel como la pretensión, es la calidad de la acción o de la figura de realizar; es autónomo, porque tiene sus propios parámetros que reglamenta su figura como teoría. (Cuba, 1998).

Entonces esta Institución Jurídica, juega un papel principal aun sea abstracta, sin realizar la figura de la acción no se generaría la aplicación o desenvolvimiento de otras instituciones. (Favela, 1980).

2.2.1.2. Jurisdicción

2.2.1.2.1. Definiciones

La Jurisdicción es el deber que tiene el estado, mediante los jueces, para administrar justicia. Es que la jurisdicción debe concebirse como una función que ejerce el juez, como integrante de un órgano judicial al resolver los conflictos que se le someten a su decisión. El estado ejerce esa función cuando se presentan determinados presupuestos. (Carrión, 2007)

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

Esa norma describe el rol de la jurisdicción constitucional, cual es, garantizar la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales. Para ello, dota al Tribunal Supremo de Justicia del carácter que tiene en Derecho Comparado cualquier Corte o Tribunal Constitucional, esto es, ser el máximo y último intérprete de la Constitución y, sobre esta base, le encomienda la función de velar por la uniforme interpretación y aplicación de las normas constitucionales, requerimiento indispensable para que éstas tengan verdadera eficacia. (Haro, 2006).

La jurisdicción 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).

2.2.1.2.2. Elementos de la jurisdicción

Para Guevara (1998), expone: “los elementos de la jurisdicción son llamados poderes que emanan de la jurisdicción. Precisa que, consistiendo la jurisdicción en la facultad de resolver los conflictos y en ejecutar las sentencias, que en ellas se dicte, ello supone la existencia de poderes indispensables para el desenvolvimiento de la función” (p.63).

a) Notio, es la facultad de conocimiento o conocer un determinado asunto. Que, viene a constituir el derecho de conocer una determinada cuestión litigiosa, que se le presenta o que se le imponga o someta a conocimiento del juez; El poder de la "notio" facultad del juez para conocer la cuestión o acción que se le plantee. Por esta facultad del Juez se tiene que ver si es competente para conocer, si las partes tienen capacidad procesal, y medios de prueba. Es la capacidad que tiene el juez para conocer el litigio, de examinar el caso propuesto y decidir si tiene competencia o no. Como dice Florencio Mixan Mass es el conocimiento en profundidad del objeto del procedimiento. (Madrid, 2001).

b) Vocatio, facultad de ordenar la comparecencia a las partes litigantes o terceros. Llamar ante sí a las partes. Es la facultad o el poder que tiene el magistrado (juez) de obligar a una o a ambas partes a comparecer al proceso dentro del plazo establecidos por nuestra norma adjetiva; esto necesariamente se realiza mediante la notificación o emplazamiento válido, es decir que dicho acto jurídico procesal debe de cumplir ciertas formalidades, solemnidades establecidas; En conclusión, es la facultad de disponer la comparecencia o detención de alguna de las partes. (Cuba, 1998).

c) Coertio, facultad de emplear medios coercitivos; poder de los medios necesarios para hacer que se cumplan sus mandatos. Consiste en hacer efectivo los apercibimientos ordenados o el empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso a efecto de hacer posible su desenvolvimiento y que pueden ser sobre personas o bienes. (Roca, 2001).

d) Iudicium, poder de resolver. Facultad de sentenciar. Más que una facultad es un deber que tiene el órgano jurisdiccional de dictar resoluciones finales que concluyan el

proceso: sentencias de mérito. Poniendo fin de esta manera al litigio con carácter definitivo, es decir con el efecto de cosa juzgada. (Herrera, 2001).

e) Executio, llevar a ejecución sus propias resoluciones. Facultad de hacer cumplir las resoluciones firmes. Consiste en hacer cumplir lo sentenciado o fallado ósea, hacer efectivo la ejecución de las resoluciones judiciales mediante el auxilio de la fuerza pública, o por el camino del juez que dictó la sentencia o resolución. (Córcega, 2001).

2.2.1.2.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional

A. Principio de Unidad y Exclusividad

Ninguna persona puede tomar la justicia por sus manos o causar daño, para eso la constitución a determinado a los órganos de justicia que es el poder judicial y también en algunos casos hay excepción por motivo de una justicia militar o arbitral. Por lo que su fin es que este órgano preserve la paz y la justicia en un estado. (Fronzizi, 1994).

El Estado tiene la exclusividad de la administración de justicia, esto es, que tiene el poder - deber de solucionar la litis. El Poder Judicial tiene la hegemonía en la administración de justicia, luego de superada la autodefensa (solución de la litis empleando la fuerza o violencia), y al no ser viable la autocomposición (solución de la litis reside en el acuerdo de las partes). (Rioja, 2012)

“La exclusividad judicial en su vertiente negativa, según la cual los jueces no pueden desempeñar otra función que no sea la jurisdiccional, salvo la docencia universitaria”. (Lama, 2012, p. 22).

La exclusividad judicial en su vertiente positiva, según el cual sólo el Poder Judicial puede ejercer función jurisdiccional, salvo el caso de las excepciones ya mencionadas del Tribunal Constitucional, el Jurado Nacional de Elecciones y la jurisdicción militar, entre otros. (Huamán, 2001).

En este caso las personas están revestida con la protección de que se lleve un proceso justo de acuerdo a sus parámetros positivizado, ni desviado de la jurisdicción

predeterminada por la ley; en este caso ni se les faculta juzgar a otros órganos jurisdiccionales de excepción, ni por alguna otra comisión especializadora, esto en manera de prevalecer la función del poder judicial que es velar por la paz y la justicia. (Lino, 1977).

B. Principio de Independencia Jurisdiccional

El principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al Derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de extraños (otros poderes públicos o sociales, e incluso órganos del mismo ente judicial) a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que ha de aplicarse encada caso. (Iglesias, 2011).

Conforme a Lama (2012), sustenta que:

La independencia y responsabilidad en el ejercicio de la función jurisdiccional es un principio – garantía constitucional – que permite a los órganos jurisdiccionales que en el ejercicio de su función no puedan verse afectados por la decisiones o presiones extra-jurisdiccionales, ajenas a los fines del proceso. (p. 211).

Como refiere Bernaldes (2009), la independencia del Poder Judicial no solo debe estar referida al manejo autónomo de su estructura orgánica, sino fundamentalmente a la autonomía de la decisión de los magistrados, es allí donde se verifica la real independencia de los órganos jurisdiccionales.

El principio de independencia judicial exige que el legislador adopte las medidas necesarias y oportunas a fin de que el órgano y sus miembros administren justicia con estricta sujeción al Derecho y a la Constitución, sin que sea posible la injerencia de extraños (otros poderes públicos o sociales, e incluso órganos del mismo ente judicial) a la hora de delimitar e interpretar el sector del ordenamiento jurídico que ha de aplicarse en cada caso. (Escobar, 2012).

La independencia judicial debe, pues, percibirse como la ausencia de vínculos de sujeción política (imposición de directivas por parte de los órganos políticos) o de

procedencia jerárquica al interior de la organización judicial, en lo concerniente a la actuación judicial per se, salvo el caso de los recursos impugnativos, aunque sujetos a las reglas de competencia. (León, 2008).

C. Principio de la Observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional

El Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente, es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial (Ticona, 1994).

Zumaeta (2008) por su parte indica que del debido proceso formal reúne una serie de características como son la intervención de un Juez independiente, responsable y competente, todas las libertades serían inútiles sino se les puede reivindicar y defender en proceso; si el individuo no encuentra ante sí jueces con tales características, un juez será independiente cuando actúa al margen de cualquier influencia, intromisión y presión de los poderes públicos, de grupos o individuos, además debe ser responsable.

Es aquel que está instituido por la misma constitución de un Estado, cuyo fin es la defensa efectiva y la vigencia de los derechos fundamentales o garantías constitucionales que la Constitución reconoce o protege, haciendo efectiva la estructura jerárquica normativa establecida. (Zavaleta, 2004).

Muñoz (2007) indica que busca la protección efectiva de los derechos de los justiciables; en la que para que la decisión sea justa y razonable debe ser fundada y congruente, y haber una relación concordante entre los argumentos de derecho o norma aplicable y los hechos englobados en esa norma, y el fallo sobre la cuestión planteada, sea lo suficientemente motivada para que no implique ni injusticia, ni vulneración de derechos para cualquiera de las partes.

Debe además existir el derecho de recurrir a las instancias superiores para ejercer los recursos que la ley pone en sus manos para enmendar la sentencia. Y, por último, debemos mencionar el derecho a la ejecución de la sentencia pues, de no existir, los derechos derivados o reconocidos en ella, serían puras categorías formales o meras intenciones, cualquiera que fuera el tipo de proceso a resolver. (Hinostroza, 1998).

D. Principio de Motivación escrita de las resoluciones judiciales

Desde el punto de vista deóntico, específicamente desde el punto de vista del "deber-ser jurídico", la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber jurídico, instituido por la norma jurídica de máxima jerarquía en el ordenamiento jurídico nacional. (Zavaleta, 2004).

Esa argumentación constitutiva de la motivación, -por prescripción imperativa de la Constitución- debe constar siempre por escrito. Aún en el supuesto de la eventual emisión oral de alguna resolución interlocutoria o uno de mero trámite, por ejemplo, durante el juicio oral u otra diligencia, siempre será documentado por escrito, esa documentación comprenderá tanto los fundamentos como el sentido de la resolución expedida. (Ticona, 1994).

El Juez obligado a motivar sus resoluciones debe internalizar la idea de que es indispensable el manejo concurrente y convergente de varios requisitos y condiciones ineludibles para la motivación consistente de las decisiones jurisdiccionales. (Córcega, 2001).

La finalidad de la motivación de las resoluciones judiciales es contribuir a que, en todos los casos, se concrete la obligación de poner de manifiesto las razones que sustentan la resolución como uno de los medios destinados, a su vez, a garantizar la "recta administración de justicia". (Cisneros, 2008).

También responde a la necesidad de que las partes conozcan los fundamentos de la resolución expedida para que adopten las determinaciones que les compete al respecto. La motivación es consustancial a la necesidad de procurar siempre una consciente y

eficiente realización jurisdiccional del Derecho en cada caso concreto. (Hinostroza, 1998).

E. Principio de la Pluralidad de la Instancia

Este principio hace referencia a que las partes podrán acudir ante un tribunal jerárquicamente superior cuando la petición sea rechazada por un tribunal jerárquicamente menor en grado y cuyo rechazo se encuentre apegado a derecho. (Córcega, 2001).

Se entiende por instancia, en su acepción más simple, cada uno de los grados del proceso, o, en sentido amplio, el conjunto de actuaciones que integran la fase del proceso surtida ante un determinado funcionario y a la cual le pone fin mediante una providencia en la cual decide el fondo del asunto sometido a su consideración. (Cisneros, 2008).

La instancia se caracteriza porque, de una parte, comprende toda la fase, grado o actuación del proceso efectuada por un funcionario judicial, y, de otra, por corresponderle decidir en forma amplia sobre el fondo de la cuestión debatida. Se habla de primera instancia para referirse a la comprendida desde que se inicia el proceso hasta cuando se profiere la correspondiente sentencia. La segunda se surte ante el superior jerárquico en virtud del recurso de apelación y va desde que este se admite hasta que se decide mediante la correspondiente sentencia. (Monroy, 1996).

En una y otra sentencia, esto es, tanto la que decide la primera como la segunda instancia, el juzgador goza de autonomía para decidir en el marco señalado o establecido por la ley. (Rodas, 2003).

Al principio de la doble instancia se opone el de única instancia, generalmente consagrado cuando el funcionario que decide el proceso es colegiado, por la mayor garantía que ofrece con respecto al singular. (Escobar, 2012).

F. Principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso

Consiste en la facultad de todo justiciable a disponer de todos los medios, garantías e instrumentos que el ordenamiento pone a su alcance para la defensa real y efectiva de sus derechos e intereses jurídicos, cuya privación o desconocimiento en su perjuicio conlleva lo que denominamos indefensión o violación del derecho de defensa. (Monroy, 1996).

El derecho de defensa como un principio y derecho de la función jurisdiccional. Nadie puede ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Asimismo, establece el derecho a la defensa gratuita para las personas de escasos recursos y para todos, en los casos que la ley señala. (Hinostroza, 1998).

La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. (Escobar, 2012).

Por otro lado, debemos señalar que, si bien es cierto, parece un consenso que el derecho de defensa debe ser respetado y bien ejercido, en otro tipo de ordenamientos legales, más lejanos a nuestra idiosincrasia, parece haberse comprendido e interiorizado más profundamente, significando una mayor garantía para los individuos. (Cisneros, 2008).

El derecho de defensa, se encuentra estrechamente ligado a un principio fundamental, cual es el de la igualdad. (Huamán, 2001).

2.2.1.3. La Competencia

2.2.1.3.1. Definiciones

Paredes (2010), señala que la idea de competencia implica distribución de trabajo entre los jueces, a través de una serie de criterios; pues si bien todos los jueces tienen la

facultad de resolver todos los conflictos de intereses que se presentan en nuestro territorio, no se le puede delegar estos procesos a un solo juez o a unos cuantos de ellos, es por esta necesidad que a cada Juez o grupo de jueces se le ha atribuido la capacidad de conocer determinados tipos de conflictos.

Pérez (1979) afirma que subjetivamente la competencia es un poder – deber atribuido a determinadas autoridades para conocer de ciertos juicios, tramitarlos y resolverlos. Objetivamente, la competencia es el conjunto de normas que determinan, tanto el poder - deber que se atribuye a los tribunales en la forma dicha, como conjunto de Jueces o negocios de que puede conocer un Juez o tribunal competente.

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. (Montejo, 2003).

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

2.2.1.3.2. Determinación de la competencia en materia laboral

Hinostroza (1998) refiere que:

Por razón de cuantía la competencia se determina en base a carácter de reglas económico que resultan de la valoración dineraria contenidas en las pretensiones planteadas en el proceso. (p. 46).

La competencia por razón de materia se fija teniendo en cuenta la naturaleza del derecho subjetivo y objetivo pretendido en la demanda. Al respecto, Sagastegui nos refiere que la competencia por razón de materia (...) se determina por la naturaleza de la pretensión procesal o por las disposiciones legales que la regulan, esto es, se toma

encuentra la naturaleza del derecho subjetivo hecho valer con la demanda que constituye la pretensión y norma aplicable al caso concreto. (Sagastegui, 2003, p. 89). Otro de los criterios que se ha recogido para fijar la competencia de los Jueces es el de la cuantía de las pretensiones procesales que se plantean con la demanda. Se toma en consideración la cuantía, por un lado, para determinar el Juez que debe conocer de la demanda, y por otro, para establecer el procedimiento conforme al cual se debe substanciar el asunto. (Carrión, 2000)

La competencia funcional se basa en las funciones que el ordenamiento jurídico establece para los jueces de distinta jerarquía dentro del proceso. Así tenemos que la competencia funcional es la que corresponde a los órganos jurisdiccionales de diversos grados. —A cada grado pertenece una actividad, y los interesados pueden renovar mediante recursos, ante los grados de orden superior, sus demandas. Cada grado se halla, pues, legalmente facultado para conocer de una clase de recursos. (Alzamora, 2001, p. 101).

Hinostroza (1998) menciona que:

La competencia territorial deriva de la existencia de órganos jurisdiccionales de la misma clase y de la asignación de los litigios o conflictos de intereses a cada uno de ellos basada en cuestiones de orden geográfico. Por razón del territorio la competencia se fija de acuerdo al sitio donde se encuentra el domicilio del emplazado o el lugar de los hechos de los que deriva la pretensión. (p. 47)

2.2.1.3.3. Determinación de la competencia en el proceso judicial en studio

Es competente para conocer el proceso laboral en primera instancia, a elección del demandante, el juez en lo laboral del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se llevó a cabo las funciones laborales. (Herrera, 2001).

Pero como ello no es posible, se hace preciso que se determinen los ámbitos dentro de los cuales puede ser ejercida válidamente, por esos varios jueces, la función jurisdiccional. Por ello, definimos a la competencia 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. (Rioja, 2012)

En los lugares donde no exista Juez o Sala Especializada en lo Laboral, es competente el Juez en lo Civil o el Juez Mixto en su caso, o la Sala Civil correspondiente. (Neves, 2004).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, publicada el 15.01.2010 y que entrará en vigencia a partir del día 15 de julio de 2010, en los distritos judiciales que establezca el CEPJ, en su art. 2, numeral 4) asigna como competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo. (Rioja, 2012).

Existe el proceso ordinario se ve la reposición de trabajadores sujetos a la legislación laboral pública, nulidades de resoluciones administrativas, mientras que en la vía de proceso contencioso administrativo urgente se tramita los cumplimientos de resoluciones administrativas firmes y de normas legales. (Ortíz, 2009).

2.2.1.4. La Pretensión

2.2.1.4.1. Definiciones

Según Ranilla (s.f.) diferencia y conceptúa:

La pretensión procesal es la pretensión material formalizada ante un órgano jurisdiccional. Esta característica fija la diferencia entre pretensión material o procesal; la primera supone una manifestación del pretensor hecha directamente a un emplazado u obligado a satisfacer una petición, mientras que la pretensión procesal supone la misma manifestación, pero hecha ante un órgano jurisdiccional competente, tercero destinatario imparcial, al que se le solicita inicie y dirija la composición de un proceso y emita a favor del pretensor un pronunciamiento favorable en su oportunidad. (p. 202).

Rioja (2012), menciona que el vocablo

Pretensión viene a ser aquel deseo o intención que tiene una persona de conseguir una cosa. Procesalmente la pretensión viene a constituir la declaración hecha por el sujeto

ante el juez aún de que esta le haga valer frente a su contraparte, el reconocimiento o la protección o declaración de un derecho. Viene a ser el contenido de la acción, esta ya no se dirige contra el estado como lo es con la acción, sino contra el adversario. (p. 121).

Según Couture (2002), la pretensión es la afirmación de un sujeto de derecho de merecer la tutela jurídica y, por supuesto, la aspiración concreta de que ésta se haga efectiva, en otras palabras, aclara el procesalista uruguayo la auto atribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica. (p. 72)

2.2.1.4.2. Las pretensiones en el expediente bajo estudio

Se interpone demanda de nulidad de despido; solicitando como pretensión principal se verifique la existencia de despido incausado, y como consecuencia la reposición en su centro de labores, el pago de remuneraciones no pagadas y dejadas de percibir; y, en el caso que dicha pretensión no prospere, el pago de indemnización por Despido Arbitrario como pretensión subordinada.

2.2.1.5. El Proceso

2.2.1.5.1. Definiciones

Según 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 más restringido, el expediente, autos o legajo en que se registran los actos de un juicio, cualquiera que sea su naturaleza.

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, 2001)

Vielma (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.

Particularmente llamativo es el caso de los principios que denominaremos bifrontes, y ello puesto que simultáneamente compaginan la naturaleza de principios con la de garantías; Son los principios del procedimiento, los cuales determinan considerablemente los procesos que configuran. (Esparza, 1995).

Entendemos por proceso jurisdiccional el cúmulo de actos regulados normativamente de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de la controversia o las controversias planteadas. (Peña, 2010)

2.2.1.5.2. Funciones del proceso

A. Interés individual e interés social en el proceso.

El proceso como conjunto ordenado de actos tiene la finalidad concreta de resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y como finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. (Domínguez, 2010).

De forma similar Guerra (2006) nos dice que los procesos persiguen no sólo la tutela subjetiva de los derechos fundamentales de las personas, sino también corresponde la tutela objetiva de la constitución.

A su vez Estrada (1990) considera que el proceso tiene como finalidad defender los derechos constitucionales, los establecidos en la Constitución y aquellos que tengan

valor conforme al artículo 3 de la Constitución; así como la estructura del orden jurídico, su jerarquía y coherencia.

Rodas (2003) también dice que: el proceso, puede ser visto como instrumento de la jurisdicción: como vía constitucionalmente establecida para el ejercicio de la función jurisdiccional.

Devis (1984) señala servir de medio para la declaración de los derechos o situaciones jurídicas cuya incertidumbre a su titular o a uno de sus sujetos, con ausencia total de litigio o controversia.

B. Función pública del proceso.

Para Guerra (2006) el proceso surgió cuando el individuo fue despojado de la facultad de hacerse justicia por su mano, y cuando encontró en el proceso el instrumento idóneo, para obtener satisfacción de su interés legítimo mediante el acto denominado, sentencia proveniente de una autoridad. La concepción sobre la naturaleza del proceso es, privada: el derecho sirve al individuo, y tiende a satisfacer sus aspiraciones.

Porque el proceso es un medio idóneo para asegurar la continuidad del derecho. El derecho se materializa, se realiza cada día en la sentencia. Su fin social, proviene de la suma de los fines individuales. (Devis, 1984).

Según Rodas (2003) dice que, el proceso tiene un doble fin que consiste en hacer efectiva la voluntad de la ley (función pública) y satisfacer los legítimos intereses de las partes (función social). Las normas procesales son instrumentales, en el sentido de que se hallan destinadas a hacer efectivos los derechos consagrados en la Constitución y en las leyes materiales, por el que en el proceso se crea una norma individual destinada a regir un aspecto específico de la conducta de determinados sujetos

Asimismo, Herrera (2001) indica que el proceso es dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juzgador.

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 (Arteaga, 2010).

2.2.1.5.3. El proceso como tutela y garantía constitucional

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.

Herrera (2001) escribe que el proceso no está constituido por una relación jurídica entre las partes y el juzgador, porque una vez que aquellas acuden al proceso, no puede hablarse de que existan verdaderos derechos y obligaciones, sino meras situaciones jurídicas. No obstante, es preciso reconocer que la teoría de Goldschmidt puso de manifiesto que, en relación con ciertos actos del proceso, las partes más que obligaciones, tienen cargas.

Para este autor, la carga procesal consiste “en la necesidad de prevenir un perjuicio procesal, y en ultimo termino, una sentencia desfavorable, mediante la realización de un acto procesal”. Estas cargas son imperativas del propio interés. En eso se distinguen de los deberes, que siempre representan imperativos impuestos por el interés de un tercero o de la comunidad. (Montejo, 2003)

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. (Pérez, 1979).

2.2.1.5.4. El debido proceso formal

Definición

Lozano (2008), 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.

La doctrina y jurisprudencia nacional sostienen que el debido proceso no solo constituye un principio aplicable a quienes ejercen función jurisdiccional, sino también un derecho fundamental. En esa medida, el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales. Por un lado, constituye un derecho subjetivo, que resulta exigible por todas las personas; y, por otra parte, un derecho objetivo, dado que contiene una dimensión institucional que lleva implícito los fines sociales y colectivos de justicia. (Alzamora, s.f.).

Elementos del debido proceso

a) Intervención de un Juez independiente, responsable y competente.

Porque, todas las libertades serían inútiles sino se les puede reivindicar y defender en proceso; si el individuo no encuentra ante sí jueces independientes, responsables y capaces. (Marcelo, 1984).

Un Juez será independiente cuando actúa al margen de cualquier influencia o intromisión y aún la presión de los poderes públicos o de grupos o individuos. (Ovalle, 1994).

Un Juez competente es el que tiene jurisdicción para conocer y fallar en el negocio o causa que se le plantea, ya sea por expresa disposición de la ley o por tácita sumisión de los litigantes. Estrictamente, el juez que entiende en los asuntos que la ley atribuye entre las personas sometidas a su jurisdicción. En el Perú está reconocido en La Constitución Política del Perú, numeral 139 inciso 2 que se ocupa de la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, (Revoredo, 2002).

Según Carrera (2012) el Juez imparcial es aquel que no tiene un interés en el resultado del pleito, por lo cual no puede administrar justicia adjudicando potencias e impotencias más allá del interés de las propias partes en litigio. Si así procediese su actuación sería parcial violando los principios procesales de imparcialidad e igualdad, así como reglas técnicas procesales, particularmente la congruencia procesal plasmada en la traba de la Litis.

La imparcialidad judicial tiene su fundamento en el derecho de los justiciables a ser tratados por igual y, por tanto, a no ser discriminados en lo que respecta al desarrollo de la función jurisdiccional. El juez imparcial es aquel que persigue con objetividad y con fundamento en la prueba la verdad de los hechos, manteniendo a lo largo de todo el proceso una equivalente distancia con las partes y con sus abogados, y evita todo tipo de comportamiento que pueda reflejar favoritismo, predisposición o prejuicio. (Chávez, 2006).

b) Emplazamiento válido.

Hinostroza (2003), mediante esta garantía se concede a las partes del proceso el derecho a ser informados del estado del proceso en el momento oportuno. La notificación implica comunicar a las partes o a quienes tengan legítimo interés la realización de una diligencia o actuación procesal, o la decisión tomada por la autoridad judicial en el marco de un proceso judicial.

Las resoluciones emitidas en el proceso judicial deben ser notificadas a través de medios idóneos (cédula de notificación) que permitan tener constancia de su práctica y

de las circunstancias en las que se ha realizado, conforme lo establecen las normas procesales. (Marcelo, 1984).

Sobre esto, Monroy (2009) indica que la observancia del derecho a la notificación resulta trascendente en la tramitación de los procesos judiciales, en los cuales solo la notificación oportuna al demandando de la pretensión en su contra, permitirá el ejercicio adecuado de su derecho de defensa.

Es el acto jurídico procesal, mediante el cual el Juzgado aparte de poner en conocimiento a las partes sus resoluciones, le emplaza le exige que cumpla una obligación o un determinado acto jurídico procesal, bajo apercibimiento. El emplazamiento al demandado con la demanda, sus anexos y el auto admisorio, el juez no solo le pone de condimento sino, que también le exige que cumpla con absolverlo bajo apercibimiento de declararlo rebelde al proceso. (Gómez, 2008).

El emplazamiento produce los siguientes efectos: a) La competencia inicial no podrá ser modificada, aunque posteriormente varíen las circunstancias que la determinaron. b) La inmodificabilidad del petitorio. c) La prohibición de iniciar otro proceso con el mismo petitorio. d) El surgimiento de la carga de contestar y e) Interrumpe la prescripción extintiva. (Martel, 2003).

c) Derecho a ser oído o derecho a audiencia.

Lozano (2008) indica “el derecho a la audiencia consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas”. (p. 171)

Para Montoya (2001), el momento en que las partes podrán hacer sus descargos frente al Juez será durante la audiencia, en la misma, se oirán de forma oral sus argumentos y el Juez podrá generarse una idea sobre la valoración de las pruebas en el proceso.

El principio de audiencia, en concepto amplio y en cierto modo abstracto, se puede considerar semejante al principio de contradicción o incluso al principio de defensa, en tanto que, en un todo, conforman la tutela efectiva, sin indefensión, que el precepto constitucional proclama suficientemente. (Costa, 1987).

Es decir, que la audiencia, la contradicción y la bilateralidad, como derecho fundamental para obtener la tutela efectiva de los tribunales, no sólo ha de ser contemplada en el aspecto pasivo, de la parte demandada, requerida o acusada, sino también bajo el punto de vista del que acciona, reclama o denuncia. Porque en esa doble función de la audiencia nadie puede ser vencido, siendo actor denunciante o demandado denunciado, sin dársele antes la oportunidad de expresarse como le convenga en el proceso. (Pozo, 2012).

Derecho a la defensa y asistencia de letrado.

Este es un derecho que en opinión de Monroy (2009), señala que el derecho a la defensa garantiza que toda persona sometida a un proceso tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de sus derechos e intereses. En tal sentido, se vulneraría el derecho a la defensa cuando los titulares de derechos e intereses legítimos se ven imposibilitados de ejercer los medios legales necesarios para su defensa o cuando se establecen condiciones para la presentación de los argumentos de defensa.

El derecho de defensa implica que los administrados tengan conocimiento oportuno y completo de los cargos que se les imputan, cuenten con un plazo razonable para ejercer su defensa y puedan presentar medios probatorios. (Lozano, 2008).

También forma parte del debido proceso; es decir la asistencia y defensa por un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso, su duración razonable entre otros (Chávez, 2006).

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

Esta prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero

trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (Velasco, 1993).

De esta descripción se infiere, que el Poder Judicial en relación a sus “pares” el legislativo y el ejecutivo, es el único órgano al que se le exige motivar sus actos. Esto implica que los jueces serán todo lo independiente que deben ser, pero están sometidos a la Constitución y la ley. (Cabanellas, 2000).

La sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder. (Cabrera, 2001).

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva no importa necesariamente que se siga todo el procedimiento con todas sus etapas preestablecidas por el ordenamiento procesal, tampoco importa que la resolución final se pronuncia en forma favorable a los medios de defensa del demandado, habida cuenta que ambas partes tienen idéntico derecho a un debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva en el mismo proceso. Sea o no favorable de la decisión del actor, se satisfaga plenamente su derecho fundamental. (Barrera, 1997)

En el caso de las sentencias, este principio está referido a que el juez debe de manifestarse por cada uno de los puntos controvertidos, así como la norma sustantiva y adjetiva aplicable al proceso, ello en busca de una adecuada explicación basada en el derecho de la decisión tomada y ante la cual no quedara duda de lo que se ha decidido. Sin embargo, cuando las partes o una de ellas no estén de acuerdo con la decisión adoptada por el Aquo, podrán ser aplicables recursos como la apelación. (Monroy, 2009)

2.2.1.6. El Proceso laboral

2.2.1.6.1. Definiciones

El proceso laboral había experimentado un cambio con la expedición de la Ley N° 26636, pues a diferencia del Decreto Supremo N° 03-80-TR que consideraba un solo tipo de proceso, con la Ley Procesal del Trabajo se clasifican en proceso ordinario y diferentes procesos especiales. (Chávez, 2006).

El Proceso Ordinario es el que se substancia con mayores garantías para las partes, donde las pruebas pueden ser más completas y las alegaciones más extensas, por los lapsos mayores que para las diversas actuaciones y tramites se establecen. Esta consideración es aplicable al ámbito laboral, tratándose el mismo como un proceso general por su ámbito de aplicación en cuanto a conflictos; en cambio los procesos especiales constituyen las excepciones, que se establecen por la naturaleza peculiar de los asuntos que se tramitan en los mismos (Cabanellas, 2001).

Rodas (2003) indica que en cuanto a los asuntos que se tramitan en este proceso, la Ley N°26636 en su artículo 61° dispone que son todos los contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta.

2.2.1.6.2. Principios procesales aplicables al proceso 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". (Lluch, 2012).

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. (Lama, 2012).

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. (Haro, 2006).

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. (Erminda, 2003).

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. (Delgado, 2009). 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. (Esparza, 1995).

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. (Gómez, 2008).

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 emanada del desconocimiento de derechos fundamentales. En materia laboral, la sentencia tardía – aun técnicamente correcta - no es justa; es denegación de justicia. (Erminda, 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, inmediación 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. (Huamán, 2001).

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. (Madrid, 2001).

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. (Montoya, 2009).

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. (Ramos, 2008).

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°. (Valverde, 2000).

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. (Erminda, 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. (Vielma, 2001).

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. (Zuñiga, 2009).

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 26°, 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. (Taramona, 1996).

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, 2004).

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 nuda, 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. (Pérez, 1979).

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. (Penagos, 2009).

El supuesto se cumple cuando existen varias normas que pueden ser aplicadas simultáneamente, pero siempre y cuando exista incompatibilidad o conflicto entre ellas. (Neves, 2004).

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. (Montoya, 1990).

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. (Madrid, 2001).

Opera para la invalidez del abandono voluntario por el trabajador de sus derechos reconocidos por norma imperativa. (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, 2004).

2.2.1.6.3. Fines del proceso laboral

El contenido u objeto del Proceso Laboral está constituido por la materia procesal administrativa o conflicto jurídico creado por el ejercicio de la función administrativa, al vulnerar derechos subjetivos o agravar intereses legítimos e infringir de algún modo facultades regladas o los límites a las facultades discrecionales. (Monzón, 2011)

2.2.1.7. El proceso ordinario

2.2.1.7.1. Definiciones

Ortiz (2009) explica que

El procedimiento ordinario implica en todas las contiendas judiciales que no tengan por ley una forma especial de tramitación, los juicios son legislados para determinadas acciones que por la simplicidad de las cuestiones que susciten y por la urgencia que requiere su solución exigen un trámite mucho más breve y sencillo que el ordinario. (pág. 03)

Llamamos procesos ordinarios aquellos por medio de los cuales los órganos jurisdiccionales pueden conocer de toda clase de objeto sin limitación alguna. (Lluch, pág. 01)

El proceso ordinario es el centro o la regla general de la actuación procesal laboral. Así lo trata la ley cuando afirma que estas reglas del proceso ordinario van a ser supletorias en todo aquello que no esté expresamente previsto en el resto de las modalidades procesales. (Espinoza, 2010).

2.2.1.7.2. Las audiencias en el proceso

A. Definición

La Audiencia es el acto procesal oral y de probanza de los extremos de la demanda a través de declaraciones audibles que se constituirán en prueba para la resolución. (Quisbert, 2010)

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden. (Chero, 2011)

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden. (Cuba, 1998)

2.2.1.7.3. Los puntos controvertidos

A. Definiciones y otros alcances

Aspectos fácticos puntuales respecto de los cuales las partes en conflicto tienen distinta opinión. (Castro, 1998).

Los puntos controvertidos en el proceso pueden ser conceptuados como los supuestos de hecho sustanciales de la pretensión procesal contenidos en la demanda y que entran en conflicto o controversia con los hechos sustanciales de la pretensión procesal resistida de la contestación de la demanda (Guerra, 2006).

Según Rodas (2003), nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio.

Según Hinostraza (1998), si bien nos menciona que, en la audiencia conciliatoria o fijación de los puntos controvertidos, contemplada en el art. 468, los puntos controvertidos constituyen aquellas cuestiones afirmadas por los sujetos procesales y relevantes para la solución de la causa, respecto de las cuales no han concedido las partes sino más bien existe discrepancia entre estas. En ningún momento a lo largo del proceso, mientras no se llega a la etapa definitiva, puede ser la dirección del juez más eficaz que cuando se trata de establecer y fijar los verdaderos límites de la controversia.

Los puntos controvertidos en el proceso laboral, es un tópico procesal muy poco o por no decir, mínimamente estudiada, pese a que la realización de su fijación es obligatoria, un deber para el Juez en el séquito del proceso. En muchos procesos judiciales se nota su mención como un mero formalismo y sin ningún criterio técnico jurídico. (Montejo, 2003).

2.2.1.8. Los Sujetos del proceso

2.2.1.8.1. El Juez

Un juez es ante todo un hombre que no puede sustraerse de su idiosincrasia y medio social. El realismo sociológico explica con detenimiento la influencia de la personalidad del juez y su entorno social al aplicar la norma jurídica, por eso la sentencia a decir, lleva personalidad del juez con un contenido individual y social porque se desenvuelve en un medio que quiérase o no lo condiciona. (Gonzales, 2006). Vescovi (1999) afirma que la jurisdicción es la función estatal que tiene como cometido dirimir los conflictos, para imponer el derecho; pero que en la concepción moderna no solo es juzgar, sino también ejecutar lo juzgado.

Sánchez (2006) define que es la autoridad judicial con facultades jurisdiccionales y exclusiva de administrar justicia, se rige por la Constitución Política, su Ley Orgánica

y las normas de procedimiento, así como las disposiciones administrativas que nacen de esta última.

El juez es la autoridad pública que sirve en un tribunal de justicia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional para aplicar la ley y las normas jurídicas. (Erminda, 2003).

2.2.1.8.2. La parte procesal

Son personas (individuales o colectivas) capaces legalmente, que concurren a la substanciación de un proceso contencioso; una de las partes, llamada actor, pretende, en nombre propio la actuación de la norma legal y, la otra parte, llamada demandado, es al cual se le exige el cumplimiento de una obligación, ejecute un acto o aclare una situación incierta. (Quisbert, 2010)

El demandante, es la persona que promueve una pretensión en un proceso contencioso o una petición en un procedimiento voluntario, por el cual solicita ante juez una declaración judicial que ocupa su interés. (Cruzado, 2006).

El demandado, es la persona contra el cual se dirige una demanda (pretensión material, la pretensión se dirige al juez) en lo procesal, y de no acceder a ella se le nombra representante judicial, si se desconoce su domicilio o se le declara rebelde, siempre y cuando se conozca su domicilio. (Avendaño, 1998).

2.2.1.9. La demanda y la contestación de la demanda

2.2.1.9.1. La demanda

Acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico (la acción), un derecho real o ilusorio (la pretensión) y una petición del actor como correspondiente a ese derecho procurando la iniciación del proceso. La demanda es la presentación de esos tres aspectos -acción, pretensión y petición- ante órgano jurisdiccional. (Quisbert, 2010).

Por su parte, Ticona (1994) señala:

La demanda es la plasmación objetiva del derecho de acción, cuya finalidad es pedir a la autoridad jurisdiccional competente, resuelva la pretensión basada en un conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; por la demanda se ejercita la acción, es el medio procesal para hacerlo.

2.2.1.9.2. La contestación de la demanda

Ledesma (2008) señala: La contestación de la demanda es la posibilidad que tiene la parte de contradecir o no a la demanda. El principio de bilateralidad brinda esa oportunidad y no exige la materialización de la contradicción; este se agota en esa posibilidad de contradecir o no (pág. 433).

Monroy (1996), quien señala:

El derecho de contradicción carece de libertad en su ejercicio, esto es, puedo ejercitar mi derecho de acción cuando yo quiera, en cambio, solo puedo emplear el derecho de contradicción cuando alguien exija al Estado tutela jurídica y a través de tal planteo una exigencia concreta dirigida contra mí.

En cambio, la contestación de la demanda es un derecho del demandado que tiene su fundamento en el principio que a nadie se le puede condenar sin haberle dado la oportunidad de defenderse. Es la respuesta del demandado a la demanda. (Madrid, 2001).

2.2.1.10. La Prueba

2.2.1.10.1. En sentido común y jurídico

La prueba es el conjunto de actividades destinadas a procurar el cercioramiento judicial acerca de los elementos indispensables para la decisión del litigio sometido a proceso, sin perjuicio de que suela llamarse también prueba al resultado así conseguido y a los medios utilizados para alcanzar esa meta. (Alcalá- Zamora y Castillo, 1964).

Los medios de prueba son los medios suministrados por las partes a los órganos de control (órganos jurisdiccionales) de la verdad y existencia de los hechos jurídicos

controvertidos, a fin de formar la convicción de dichos órganos sobre la verdad y existencia de ellos. (Rocco, 1976).

Se trata de un saber multidisciplinario, en el que interviene no solo el Derecho probatorio, sino también la lógica y la psicología, cuya finalidad –en palabras de uno de sus grandes cultivadores– es la de «rescatar del pasado relacionado históricamente con los hechos que se intenta probar en el proceso, bien sea por medios convencionales o científicos, todos a que verdad. (Lluch, 2012)

Lino (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 más hechos.

Escobar (2012) revela que la consideración de la prueba (procesal) como actividad de verificación mediante comparación permite determinar el mecanismo de funcionamiento de la prueba, es decir, su esencia o naturaleza. Es exclusivamente al juez a quien le corresponde realizar esta actividad de verificación mediante comparación.

2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal

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 Manuel (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.

Las pruebas generalmente admitidas en las legislaciones son las de indicios, la presunción y especies, la confesión en juicio, la de informes; la instrumental, llamada también documental, la testimonial, la pericial, etc. (Madrid, 2001).

Algunas legislaciones determinan el valor de ciertas pruebas, al cual se tiene que atener el juzgador, pero lo más corriente y lo más aceptable es que la valoración de las pruebas sea efectuada por el juez con arreglo a su libre apreciación. (Palacio, 2003).

Rodas (2003) dicho de otra manera, “es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición”. (p. 217).

2.2.1.10.3. Diferencia entre prueba y medio probatorio

De acuerdo a lo que disponía la Ley 26636 los medios probatorios son los medios que se van a actuar, para dar certeza al juez. (Miranda, 1997).

Los medios probatorios son todos los elementos o instrumentos (documentos, declaraciones de parte, testigos, pericias, inspecciones, etc.) que sirven, para acreditar los hechos expuestos por las partes, produciendo certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos, para luego fundamentar sus decisiones. Estos elementos pueden ser típicos o atípicos (Ledesma, 2008).

La prueba está conformada por el conjunto de actos destinados a convencer al juez que los hechos han ocurrido tal como cada una de las partes los ha descrito o expuesto, los cuales son acreditados con pruebas, o denominados medios de probatorios. (Lama, 2012).

Se entiende entonces que los medios de prueba, son medios por los cuales se trata de probar algo, por lo que se anexa a la demanda; sin embargo, cuando hablamos de prueba se refiere a medios que ya han sido acreditados, por lo que ha intervenido el juez. (Herrera, 2001).

2.2.1.10.4. Concepto de prueba para el Juez

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.

Sin embargo, la institución por si misma debe tener una finalidad abstracta, sin perjuicio de la finalidad concreta de cada uno de los integrantes de la relación procesal. En el proceso civil, la carga de la prueba recae en la parte que afirma determinados hechos en la sustentación del petitorio. (Castillo, 2011).

Y en un sistema de libre valoración de la prueba no significa que el juez pueda apreciar a su libre arbitrio los medios de prueba, sino que deberá efectuarlo, en palabras del mismo Magistrado, conforme a principios o pautas seguros de enjuiciamiento de acciones, conductas y hechos de relevancia procesal, depurándolos conforme a las máximas de experiencia. (Lluch, 2012).

Y en palabras de Taruffo (2002), la libre valoración «presupone la ausencia de aquellas reglas [las que predeterminan el valor de la prueba] e implica que la eficacia de cada prueba para la determinación del hecho sea establecida caso a caso, siguiendo criterios no predeterminados, discrecionales y flexibles, basados esencialmente en presupuestos de la razón.

En relación a los medios de prueba o medios probatorios, si bien la legislación procesal civil no lo define, pero el contenido más cercano es la norma prevista en el Art. 188° del Código Procesal Civil que establece: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones” (Arteaga, 2010).

2.2.1.10.5. El objeto de la prueba

Los hechos constituyen el fundamento de la pretensión. Los hechos siempre son anteriores al Derecho, siempre lo preceden; no hay derecho que no provenga de un hecho. El actor al presentar su demanda, sustenta su pretensión en una secuencia de hechos debidamente enumerados, así como el demandado lo hace al contestar la demanda. (Idrogo, 2001).

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. (Vielsa, 2011).

El derecho debe estar sustentado en normas jurídicas, las que no requieren probanza, ya que las mismas se interpretan. Es más, por el principio *iuranovit curia*, el Juez es el conocedor del derecho, es el técnico, y le corresponde a él, aplicar la norma jurídica pertinente, aun cuando la parte la haya omitido o se haya equivocado en la invocación. (Herrera, 2001).

El objeto de la prueba no son los hechos, sino las afirmaciones que sobre los hechos efectúan las partes, tal como apunta Serra Domínguez, o los enunciados sobre hechos, como indica Taruffo (2002).

A su vez Escobar (2012) dice el objeto de la prueba son los hechos, situaciones, actos y contradicciones que fundamentan los derechos, pretensiones y defensa de las partes. Quien no prueba esos fundamentos de seguro será vencido en la contienda judicial.

2.2.1.10.6. La carga de la prueba

Una vez actuados los medios probatorios, ya tenemos las pruebas y estas son las que son objeto de valoración por parte del juez, tal como está señalado. 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. (Favela, 1980).

Es en el momento de la valoración de las pruebas cuando el juez, si es que la parte activa no ha acreditado los hechos en los que fundó su petitorio o la parte pasiva no ha demostrado los hechos en que fundó su contradicción, que aplica la regla de la carga de la prueba. (Guerra, 2006).

Para Devis (1984), el fin de la valoración de la prueba:

Se relaciona con el fin de la prueba misma, no hay duda alguna que el fin consiste en llevarle al Juez el convencimiento sobre los hechos a los que debe aplicar las normas

jurídicas que los regulan, o, dicho de otra manera, la certeza de que conoce la verdad sobre ellos. Se busca la comprobación de los hechos, que será real o formal, según el sistema que la rijan; pero una y otra se consiguen cuando el Juez adquiere el convencimiento sobre ellos. (p. 322).

Avendaño (1998), enseña:

La valoración de la prueba es la operación mental que realiza el juzgador con el propósito de determinar la fuerza o valor probatorio del contenido o resultado de la actuación de los medios de prueba que han sido incorporados al proceso. Son esos medios probatorios admitidos y actuados y no otros los que constituyen, o deben constituir, el objeto de la valoración. (p. 152).

Gozaini (1997), precisa que: Por apreciación (darle un precio) o valoración (determinar un ajuste cuántico) de la prueba, se entiende el proceso por el cual el juez califica el mérito de cada medida probatoria explicando en la sentencia el grado de convencimiento que ellas le han aportado para resolver la causal.

2.2.1.10.7. El principio de la carga de la prueba

De acuerdo a este principio la carga de probar corresponde a los justiciables por haber afirmado hechos en su favor, o porque de los hechos expuestos se determina lo que solicita, o en todo por afirmar hechos contrarios a los que expone su parte contraria. De ahí que se diga, el principio de la carga de la prueba implica la autorresponsabilidad de los sujetos procesales por la conducta que adopten en el proceso, de modo que si no llegan a demostrar la situación fáctica que les favorezca por no ofrecer medios probatorios o en todo caso los que hubieren presentado sean inidóneos, obtendrán una decisión o fallo desfavorable (Hinostroza, 1998).

Romero (1998) manifiesta que según en el ámbito procesal laboral, cuando el trabajador es demandante, la carga de la prueba de sus aseveraciones no siempre es de su responsabilidad, pues será el demandado el que debe desvirtuar tales aseveraciones a través de la prueba que aporte. En la legislación procesal laboral peruana, la inversión de la carga de la prueba ha sido un mecanismo constante porque el

demandado siempre era el empleador; pero la razón para hacer descansar la carga de la prueba en el demandado, se debía fundamentalmente a la consideración de que es este el poseedor de los elementos probatorios de la regulación de la relación de trabajo, por ser el que administra el centro laboral.

Sobre el particular Sagástegui (2003), precisa “El principio de la carga de la prueba sirve sobre todo como regla de conducta para las partes y como regla de juicio para el Juez”. (p. 281)

Según Custodio (2005), indica que la apreciación o valoración es acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción.

Rodríguez (2000) expone: Los autores suelen hablar del sistema de las pruebas legales en oposición al de la libre apreciación, denominado también de la apreciación razonada. Pero por pruebas legales se entiende lógicamente el señalamiento por ley de los medios admisibles en los procesos, sea en forma taxativa o permitiendo la inclusión de otros, a juicio del juez, en oposición a la prueba libre, que implicaría dejar a las partes en libertad absoluta para escoger los medios con que pretenden obtener la convicción del juez, respecto de los hechos del proceso.

2.2.1.10.8. Valoración y apreciación de la prueba

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, 1968).

La libre valoración de la prueba no significa tan solo exclusión de la eficacia de las pruebas en sí, 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).

Únicamente se producirá una limitación de eficacia probatoria, pues el juez sentenciador queda vinculado por los datos que aparecen cubiertos por la fe pública del secretario judicial, esto es: a) el hecho que motiva su otorgamiento (existencia del reconocimiento judicial); b) el día, hora y lugar del reconocimiento, así como las personas que estuvieron presentes, y de la pertenencia de sus firmas (datos extrínsecos formales); c) del lugar, objeto o persona sobre la que versó el reconocimiento judicial y de las manifestaciones u observaciones que se realizaron (datos intrínsecos objetivos). Por el contrario, el acta de reconocimiento de reconocimiento judicial no desplegará efectos probatorios ni podrá tenerse por cierto respecto a lo manifestado u observado por las partes, ni siquiera por las percepciones del tribunal datos intrínsecos subjetivos. (Lluch, 2012).

Montejo (2003) 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.

Bajo este sistema de valoración, el juzgador se encuentra en plena libertad, no solo de valorar las pruebas que le presenten las partes, sino que, se encuentra en libertad de apreciar y disponer, de oficio, las pruebas que estime necesarias para llegar a una determinación (Córdova, 2011).

2.2.1.10.9. Sistemas de valoración de la prueba

Al respecto Carrión (2000) refiere:

La ley le atribuye un valor a determinado medio probatorio y el Juez no tiene otro camino que admitirlo así. En este sistema la actividad del Juez se hace mecánica, en donde el juzgador se encuentra impedido de formarse un criterio personal sobre los medios de prueba y, consecuentemente, sobre los hechos acreditados, encontrándose eventualmente obligado a aceptar valoraciones en contra de su propio convencimiento razonado. (p. 52)

El sistema de la libre valoración de la prueba, denominado también, de apreciación en conciencia o íntima convicción, surge, como reacción frente al sistema de las pruebas legales o tasadas, para paliar los excesos y abusos que a su amparo se habían cometido y entre otras razones, porque su aplicación práctica, una vez instaurado el jurado popular a finales del siglo XVLLL y los principios del siglo XLX, se consideraba imposible y absurda. El sistema de la libre valoración de la prueba concedió al juzgador amplias facultades en orden a la apreciación de las pruebas, al no estar sometido a reglas legales que determinaran, apriorísticamente, la virtualidad probatoria de las pruebas practicadas. Según este principio, el juez es libre en el momento de la formulación de su convencimiento. (Miranda, 1997, p. 109)

Para Echandía (1981):

La valoración o apreciación de la prueba judicial es aquella operación que tiene como fin conocer el mérito o valor conviccional que pueda deducirse de su contenido. Se trata de una actividad procesal exclusiva del juez. Es el momento culminante y decisivo de la actividad probatoria. Su importancia es extraordinaria. (p. 241).

Algunos autores confunden el sistema de la libre convicción con el de la íntima convicción, por lo que es preferible denominarlo libre convicción razonada y se caracteriza por la inexistencia absoluta de dogmas legales sobre la forma en que se deben probar los hechos y sobre el valor que debe otorgársele a cada prueba, lo que significa un arbitrio absoluto del juzgador, ya que se le impone también una obligación de explicar, razonar el porqué de esa valoración que le dio a cada prueba, debiendo hacerlo conforme a los principios de la sana crítica racional, siguiendo los lineamientos de la psicología, la experiencia común, las reglas de la lógica, que son las del recto entendimiento humano. El juez solo debe expresar lo que da por probado y con qué medio se obtuvo ello en el juicio, sino también porque llegó él a ese convencimiento. (Delgado, 2009, p. 99)

2.2.1.10.10. Operaciones mentales en la valoración de la prueba

Se encuentra relacionado a deber, obligación o necesidad, como conceptos generales; sin embargo, en el ámbito procesal, la dogmática y técnica ha llevado a un concepto o categoría propia en función a la actividad de las partes. Para evitar la confusión entre obligación procesal y carga procesal, creo conveniente, en primer lugar, establecer la distinción entre obligación procesal de las partes y regla de juicio para el juez, luego distinguir entre deberes procesales y deberes naturales. En el primer caso, la norma procesal exige una conducta determinada, pero en el segundo caso no existe tal prescripción. (Guerra, 2006)

Rioja (2012) refiere que:

Es el gravamen que recae sobre las partes quienes deben facilitar el material probatorio al juez para que este pueda formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados. Pero el juez de acuerdo a las particularidades de cada caso podrá disponer la incorporación de una prueba al proceso. Lo que le da al mismo la practica funcional que requiere. (p. 254).

Devis (1984) señala, que de la prueba es una noción procesal que contiene la regla del juicio, por medio de la cual se le indica al Juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre hechos en los que debe fundamentar su decisión e indirectamente establecer a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse consecuencias negativas.

Hinostroza (1998) expone:

Es la obligación que tienen las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios, que permitan al Juez adquirir una convicción en la cual declare el derecho convertido. Precisa dicho autor, que en el Derecho Procesal la regla general es que, quien alega un hecho debe probarlo; sin embargo, en materia procesal laboral, esta regla se invierte, pues es el empleador quien debe probar los hechos en que ha fundado su decisión. (p. 512).

2.2.1.10.11. El principio de adquisición

Gozaini (1997) afirma que este principio:

Es un concepto técnico que concilia con la celeridad procesal en cuanto a reunir en beneficio del litigio toda alegación, prueba y postulación que efectúen las partes. Asimismo, agrega que significa que la actividad de los contradictores beneficia o perjudica a cualquiera de ellos, inclusive puede regresar contra la voluntad de aquel que solicito determinado cumplimiento. (p. 368)

Rioja (2012) menciona que:

El principio de adquisición, consiste en que una vez incorporados al proceso los actos procesales dejan de pertenecer a quien lo realizó y pasan a formar parte del proceso, pudiendo incluso la parte que no participó en su incorporación obtener conclusiones respecto de él. Desaparece el concepto de pertenencia individual, una vez que son internalizados al proceso. (p. 511).

El profesor Sagastegui (2003) precisa que este principio consiste en el beneficio o perjuicio por igual que tiene las partes en un proceso. No siempre los recursos, pruebas o actitudes, procesales de una parte lo benefician, pues suele ocurrir que tales actos benefician a la parte contraria, o sea que el contrario adquiriera un provecho sin que lo hubiese programado o planificado.

2.2.1.10.12. Los medios de prueba actuadas en el proceso judicial en estudio

A. Documentos

a) Definición

Cajas (2011) indica que la prueba obtenida a través de documentos puede caracterizarse, en líneas generales, como prueba ocular, cuando el documento utilizado para la averiguación de algo, es contemplado a través de la vista. Sin embargo, la apreciación del documento no se limita al uso del sentido de la vista, es más, puede prescindirse de él como cuando se percibe a través del oído (tratándose, verbigracia, de discos o cintas magnetofónicas), pudiendo emplearse ambos sentidos como en el caso de cintas cinematográficas y video cintas.

El documento se encuentra inmerso en el grupo de las pruebas reales por constituir un objeto inanimado. Si bien puede ser portador de un pensamiento o voluntad formados

y fijados materialmente por una o más personas, no por ello debe ser catalogado el documento como una prueba personal. (Córdova, 2011).

Palacio (2003) manifiesta que los documentos son uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho alegado. Esto por cuanto la información que consta en documentos o escritos puede ser valorada por un juez como muestra veraz de la autenticidad de un hecho. Se dividen en dos tipos: documentos públicos y documentos privados.

Finalmente, Rioja (2012), sostiene que los documentos son todos los escritos u objetos que sirven para acreditar un hecho. Se clasifican en declarativos y representativos. De otro lado, los documentos públicos vienen a ser una sub- clasificación de un documento declarativo que serán otorgados o autorizados por funcionarios públicos o por quien tiene las facultades de depositario de la fe pública.

b) Clases de documentos

Indica Cajas (2011) que de conformidad con lo previsto en Código Procesal Civil se distinguen dos tipos de documentos: público y privado.

Son públicos el otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y 2. La escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según la ley de la materia. La copia del documento público tiene el mismo valor que el original, si está certificada por Auxiliar jurisdiccional respectivo, notario público o fedatario, según corresponda. (Penagos, 2007)

Son privados aquellos que no tienen las características del documento público. La norma procesal precisa en la parte final del artículo 236 del Código Procesal Civil, que la legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en Público. (Hinostroza, 1998).

2.2.1.11. Las resoluciones judiciales

2.2.1.11.1. Definición

Rioja (2012), afirma que: La resolución judicial es todo acto que emana del juez destinado a sustentar o a resolver las pretensiones puestas en su conocimiento.

Constituye también la actuación judicial, pues al ser un acto solemne que se realiza en el desarrollo del proceso en el cual se plasma la decisión jurisdiccional debe cumplir con determinados requisitos, como lo es el hecho de no emplear abreviaturas, las fecha y cantidades se escriben con letras, las referencias a disposiciones legales y a documentos legales pueden escribirse en números. (Córdova, 2011).

En definitiva, la resolución judicial es todo acto que emana del tribunal destinada a sustanciar o a fallar la controversia materia del juicio. Siendo todas aquellas decisiones, providencias por medio de las cuales el juzgador decide sobre las peticiones y las resistencias de las partes en un proceso jurisdiccional se encuentran reguladas por el artículo 120° del Código Procesal Civil. (León. 2008).

2.2.1.11.2. Clases de resoluciones judiciales

Véscovi (1984) señala al respecto que las resoluciones judiciales se dividen en: de mero trámite, que solo dan el impulso al proceso; interlocutorias (sentencias o autos, según los códigos), que se dictan durante el procedimiento y se relacionan con una cuestión conexa pero ajena a la principal (el, objeto del proceso), y definitivas, que son la sentencia final.

Después de éstas siguen en importancia los autos interlocutorios, que, en ciertos casos, pueden tener carácter de definitivos cuando, al resolver una cuestión accesoria (caducidad, prescripción, cosa juzgada, etc.), ponen fin al proceso. (Lluch, 2012).

A. Decretos

Los decretos suelen ser denominados también providencias o providencias simples o providencias de mera tramitación o autos de trámite o autos de sustanciación. Al respecto, las providencias o providencias de mero trámite, son las resoluciones que tienen a poner en movimiento el proceso y orden actos de simple ejecución. (Reimundi, 1997).

“Los autos de trámite disponen una simple impulsión del proceso, no requieren motivación”. (Quintero y Prieto, 1995, p. 198).

Para Devis (1984) las providencias de sustanciación son las que se limitan a disponer un trámite de los que la ley establece para dar curso progresivo a la actuación, se refieren a la mecánica del procedimiento, a impulsar su curso, ordenar copias y desgloses, citaciones y actos por el estilo.

Rioja (2012) menciona:

Se tiene por ejemplo aquellas resoluciones que disponen: téngase presente, agréguese a los autos, téngase por variado el domicilio procesal, autorícese al letrado a la lectura del expediente, etc y toda cuanta resolución no requiera de mayor análisis ni resuelva una controversia, sino más bien que estimulan al proceso. (p. 155)

Autos

Los autos son las resoluciones que se dictan para resolver cuestiones de importancia, afectantes a intereses de los litigantes dignos de protección, pero distintas de la cuestión principal o de fondo, distintas, por tanto, del objetivo principal y necesario del proceso; los autos son las resoluciones con las que, salvo que se indique expresamente que deben solventarse mediante sentencia, se deciden las denominaciones cuestiones incidentales, que no pongan fin al proceso. (Oliva y Fernández, 1990)

Devis (1984) sostiene que los autos o providencias interlocutorias son decisiones pronunciadas en el curso de las instancias o del trámite de los recursos extraordinarios de casación y revisión, o para el cumplimiento de la sentencia en el mismo proceso, sobre puntos que no son del simple trámite que contienen alguna cuestión de fondo distinta de resolver sobre las pretensiones de la demanda y las excepciones de fondo o mérito opuestas a ellas y que en ocasiones le ponen fin al proceso, por ejemplo, cuando se declara su perención o caducidad o se acepta una transacción total o el desistimiento de la demanda o del recurso de apelación o casación contra la sentencial.

Sentencia

Mencionar que es la decisión que pone fin al proceso, pero este punto será desarrollado en las líneas siguientes.

2.2.1.12. La sentencia

2.2.1.12.1. Etimología

“La sentencia es la resolución que emite el juzgador sobre el litigio sometido a su conocimiento y mediante la cual normalmente pone término al proceso” (Ovalle, 1980, p. 146).

La sentencia es el acto con que el Estado por medio del órgano de la jurisdicción a ello destinado (juez de la decisión), aplicando la norma al caso concreto, declara qué tutela jurídica concede el derecho objetivo a determinado interés (Rocco, 1976).

Es la resolución del Juez que pone fin al proceso, en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida, declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente, sobre la validez del proceso. (Haro, 2006).

2.2.1.12.2. Definiciones

Ossorio (2003), define a la sentencia, como la declaración del juicio y resolución del Juez. Modo normal de extinción de la relación procesal.

Acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento. Decisión judicial que en la instancia pone fin al pleito civil o causa criminal, resolviendo respectivamente los derechos de cada litigante y la condena o absolución del procesado (Ramírez, 2001).

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.

Dentro de tal marco debe considerarse la sentencia. La misma puede ser entendida - hablamos de la definitiva como el acto procesal conclusivo mediante el cual el órgano jurisdiccional resuelve la causa, sea que juzgue sobre el fondo del asunto, sea que lo haga sobre cuestiones previas que puedan impedir un juicio sobre el fondo. Pero no es solamente esto. El Juez, por medio de la sentencia, debe dar respuesta a las cuestiones que los litigantes han planteado, a los argumentos y razones que ellos le han sometido a consideración y decisión. No puede cancelar las razones de las partes; puede, sí, considerarlas no atendibles, pero dando cuenta del por qué, examinándolas críticamente. (Frondizi, 1994)

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.

2.2.1.12.3. La sentencia: su estructura, denominaciones y contenido

A. La sentencia en el ámbito normativo

De acuerdo al artículo 84, de la Ley 26636, se expresa que la sentencia debe contener la parte expositiva donde se señalan las partes procesales que intervienen y el hecho; la considerativa aquí se observara de acuerdo al hecho y a los medios probatorios, el pronunciamiento y por último la condena o exoneración. (Erminda, 2003).

a) Parte expositiva: En esta primera parte contiene la narración de manera sucinta, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. Hay que anotar que en esta parte no debe incluirse ningún criterio valorativo. (Córcega, 2001).

Espinoza (2010), la parte expositiva debe indicar la fecha, lugar y hora en que se la dicta, la individualización de las partes procesales y la competencia del juez o tribunal.

A continuación, se enuncian las pretensiones, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan, procurando ofrecerlos con lógica y en forma objetiva.

b) Parte considerativa: Esta segunda parte, en la que el juez plasma el razonamiento factico y/o jurídico efectuado para resolver la controversia. (Cajas, 2011).

La finalidad de esta parte de la sentencia, es el de cumplir con el mandato constitucional (fundamentación de las resoluciones), contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la constitución de 1993, el numeral 122° del código procesal civil y el artículo 12° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Alva, 2006).

c) Parte resolutive: En esta última parte, el juez, manifiesta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes. Tiene por finalidad dar a conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho impugnatorio. Se busca cumplir con el artículo 122° del Código Procesal Civil. (Colomer, 2000).

B. La sentencia en el ámbito doctrinario

Para León (2008) “todo raciocinio que pretenda analizar un problema dado para llegar a una conclusión requiere de, al menos tres pasos: formulación del problema, análisis y conclusión. Esta es una metodología de pensamiento muy asentada en la cultura occidental”. (p. 381).

Según Gómez (2008), al referirse a la sentencia sostiene: la voz sentencia puede significar varias cosas, pero si se toma sentido propio y formal, en cuanto, a saber, es un pronunciamiento del juez para definir la causa, y tiene tres partes principales que son: parte dispositiva, parte motiva y suscripciones.

De lo expuesto se puede distinguir que son las normas procesales civiles, las que son más prolijas al especificar los tipos de resoluciones: el decreto, el auto y la sentencia. El decreto: que son resoluciones de tramitación, de desarrollo procedimental, de impulso. El auto, que sirve para adoptar decisiones, no precisamente sobre el fondo, como por ejemplo la admisibilidad de la demanda, y la última se tiene a la sentencia,

en el cual, a diferencia del auto, si se evidencia un pronunciamiento de fondo, salvo excepciones como disponen las normas glosadas (cuando se declara improcedente). (Ferro, 2004).

La sentencia en todas las normas glosadas, es la resolución más trascendental a cargo del juez; es más de lo que su significado etimológico, quiere decir, como expresión auténtica y personal de lo que siente el juez; frente a los planteamientos, pruebas y alegatos de las partes. La sentencia tiene relación con la norma del derecho objetivo y no sólo significa una aplicación fría de la ley positiva al caso particular, sino que es una norma individual, una creación del derecho realizada por el juez, facilitando que las normas del ordenamiento jurídico sean necesarias y esenciales para aplicar el caso que debe resolver. (Jiménez, 2009).

La sentencia es un acto de inteligencia y de voluntad del juez, que no se agota en la estructura de un juicio lógico, donde la premisa mayor es la ley, la premisa menor los hechos y la conclusión la parte resolutive o fallo propiamente dicho; se trata más bien de una tarea compleja y noble que es la de juzgar, hacer justicia, implica hacer una obra integral que comprende su calidad integral, condiciones humanas y conciencia moral (Sagástegui, 2003).

2.2.1.12.4. La motivación de la sentencia

A. La motivación como justificación de la decisión, como actividad y como producto o discurso

Gonzales (2006), nos dice que ningún juez, está obligado a darle la razón a la parte pretendiente, pero sí está constreñido a indicarle las razones de su sin razón. Esta experiencia de fundamentar, de basar el fallo en apreciaciones fácticas y jurídicas, es una garantía para la prestación de justicia que deviene, en esencia de dos principios: imparcialidad e impugnación privada.

El principio en estudio se relaciona con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda. (Zavala, 2010).

La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el derecho a la defensa. (Gonzales, 2006).

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. La primera apunta a que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada. La segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, la impugnen. (Cuba, 1998).

Desde esta perspectiva, Gómez (2008), establece que el examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia autocrítica mucho más exigentes.

El deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente. (Montejo, 2003).

B. La obligación de motivar

Chero (2011) se entiende que todos los estados modernos tienen establecidos, en sus textos constitucionales, una serie de derechos a favor de las personas; nuestra Constitución no es ajena a ello y en su artículo 139, en el que se establecen los principios y derechos de la función jurisdiccional.

La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (Domínguez, 2010).

La obligación de motivar es un derecho constitucional el que tiene una persona que se ve involucrada en un proceso judicial, el obtener resoluciones motivadas en las que se mencionen las razones que justifiquen una determinada decisión, citando para ello aquellas leyes que sean aplicables al caso. (Escobar, 2012).

El cumplimiento de este deber de los jueces, en atención a lo establecido por nuestra Constitución, evita la arbitrariedad y permite apreciar, de parte de los destinatarios de las decisiones judiciales, las razones que la justifican pudiendo ser objeto de análisis y, eventualmente de discrepancia por los involucrados en el proceso judicial en el que se expiden. (Guerra, 2006).

La motivación escrita de las resoluciones judiciales constituye un deber de los magistrados tal como lo establecen los artículos 50° inciso 6, 122° inciso 3 del Código Procesal Civil y el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y dicho deber implica que los juzgadores señalen en forma expresa la ley que aplican con el razonamiento jurídico al que arribaron, así como los fundamentos fácticos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquía de normas y de congruencia. (Herrera, 2001).

2.2.1.12.5. Exigencias para una adecuada justificación de las decisiones judiciales

A. La justificación fundada en derecho

En el campo de la fundamentación de los hechos, para Ticona (1994), el peligro de la arbitrariedad está presente siempre que no se dé una definición positiva del libre convencimiento, fundada sobre canon es de corrección racional en la valoración de las pruebas. Es decir, el Juez debe ser libre de no cumplir las reglas de una prueba, pero no puede ser libre de no cumplir las reglas de una metodología racional en la certificación de los hechos controvertidos.

Desde mi punto de vista, la fundamentación de los hechos, está ligada a narrar cada uno de los acontecimientos que han generado el conflicto de intereses en el caso de las sentencias, sin embargo, la fundamentación de los hechos también se ve reflejada en la demanda y contestación de demanda de cada una de las partes, alegando lo que a su

derecho mejor convenga. Esta fundamentación debe ser coherente, en aplicación del principio de congruencia procesal, pues los derechos que se pretenden en sede jurisdiccional son coherentes y razonables. (Cuba, 1998).

Sarango (2008), indica que las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancados y separados, deben estar ordenados sistemáticamente.

No se piense que la calificación jurídica del caso subjudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión. (Montejo, 2003).

Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho como lo sería una persona casada, propietario, etc. (Guevara, 1998).

El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mirar los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso. (Sarango, 2008).

B. Requisitos respecto del juicio de hecho

El esclarecimiento de las consecuencias que la norma liga con el supuesto de hecho, que se realiza mediante la utilización por parte del juzgador de alguno de los criterios hermenéuticos legalmente previstos, de ahí que sea necesario exigir de todo juez una adecuada indicación del criterio empleado para reconstruir el significado, especialmente cuando se utilicen criterios interpretativos distintos al gramatical. (Ermina, 2003).

La adopción de una decisión por parte del intérprete cuando la consecuencia establecida por la norma no esté plenamente determinada. (Franciskovic, s.f., pág. 20).

La simple constatación formal de que existe una motivación en una relación jurisdiccional no es suficiente para considerar válidamente cumplida la obligación de justificar que grava a los juzgadores. (Iglesias, 2011).

Colomer (2000), no hay duda, por tanto, de que

La motivación ha de contener una justificación fundada en derecho, es decir que no sólo sea fruto de una aplicación racional del sistema de fuentes del ordenamiento, sino que además dicha motivación no suponga vulneración de derechos fundamentales. (p. 269).

2.2.1.12.6. Principios relevantes en el contenido de la sentencia

A. El principio de congruencia procesal

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide. (Monroy, 1996).

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

Según Colomer (2000) frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes, existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes.

B. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales

Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión. (Martel, 2003).

Por su parte Gutiérrez (2003) para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas.

La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales. (Cruzado, 2006).

Sobre éste principio según Alva, (2006) indica que es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión.

Para Igartúa (2009) motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

2.2.1.13. Medios impugnatorios

2.2.1.13.1. Definición

Los recursos son los medios por los cuales las partes que se consideran agraviadas o perjudicadas por una resolución, puedan solicitar la revocación o modificación, total o parcial de la misma, dirigiéndose para ello, según los casos, al mismo Juez que la dicto o a otro de mayor jerarquía (Ángel. 2001).

Gómez (2008) indica que la ley procesal establece a favor de las partes un mecanismo para expresar su disconformidad con las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales. Son los llamados medios de impugnación. Estos son aquellos actos procesales de los que pueden hacer uso las partes cuando consideren que una resolución del Juez o Tribunal perjudica su interés en el proceso y espera que el superior jerárquico la revoque o la anule, siguiéndose las pautas procedimentales preestablecidas.

Entonces, la impugnación como un derecho que la ley concede a los sujetos procesales, tanto activos como pasivos, y excepcionalmente a los terceros legitimados, con el fin de obtener la revocación, sustitución, modificación o anulación de una resolución que la considera errónea o viciada, y que les perjudica. El medio a través del cual se ejercita este derecho es el recurso. (Montejo, 2003).

En cambio, Mesinas (2008) manifiesta que los medios impugnatorios fundamentan su pedido en el acto procesal que contiene el agravio, vicio o error; y el impugnante deberá adecuar el recurso que utiliza al acto procesal que impugna.

Taramona, (1996). nos dice que los medios impugnatorios de que se valen las partes para contradecir las resoluciones judiciales cuando creen que han sido afectadas en sus derechos, que los presentan ante el mismo juez, a fin de que modifique la resolución emitida o conceda ante el superior Jerárquico para su revisión, en virtud del principio de contradicción.

2.2.1.13.2. Fundamentos de los medios impugnatorios

Rodríguez (2000), indica que el Código Procesal Civil, lo cita “como aquellos que sirven para que las partes o los terceros legitimados soliciten que se anule o revoque, total o parcialmente, un acto procesal presuntamente afectado por vicio o por error”. (p.93).

En opinión de Peña (2010), señala los medios impugnatorios constituyen mecanismos procesales que permiten a los sujetos legitimados petitionar a un Juez, a su superior reexamine un acto procesal o todo un proceso que le ha causado un perjuicio, a fin de lograr que la materia cuestionada sea parcial o totalmente anulado o revocado. (p. 175).

Es una institución procesal que la ley concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, él mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso a fin que se anule o revoque éste, total o parcialmente (Ticona, 1994).

Chávez (2006), señala que el derecho de recurrir, cuya naturaleza es estrictamente judicial, es un derecho subjetivo de quienes intervienen en el proceso y a cualquier título o condición, para que se corrijan los errores del Juez, que le causan gravamen o perjuicio

2.2.1.13.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

A. El recurso de reposición

El Recurso de reposición también llamado doctrinalmente como: retractación, reforma, reconsideración y suplica, es un medio impugnatorio, y como tal forma parte del llamado sistema de impugnaciones, diseñados sobre la posible existencia y/o configuración del error en las decisiones judiciales; y que posibilitan a las partes defenderse de la siempre posible arbitrariedad judicial. En considerado un recurso ordinario e impropio o de instancia única (a contraposición de los denominados propios, verticales y de instancia múltiple), debido a su naturaleza no devolutiva. A través de la misma se solicita que sea el propio juzgado o tribunal que hubiera dictado la que se impugne a efectos: "declare la ilegalidad de una resolución (por ser contraria a norma o garantía procesal" y la consiguiente ineficacia de la misma, dictando con unidad de acto, la resolución que procede legalmente o dicho de otro modo que la tramitación del proceso se acomode a lo prevenido en Ley. (Cervantes, 2011)

Monroy (1996) indica que en el recurso de reposición el propio juzgador de oficio o a petición de parte anula la resolución y repone la causa al trámite que corresponda.

Es aquel medio impugnatorio dirigido contra una resolución de mero trámite (decreto), con el objeto de lograr que sea modificada o revocada por el mismo órgano jurisdiccional que conoce de la instancia. (Ángel. 2001).

Gómez (2008) indica que mediante el recurso de reposición se evitan las dilaciones y gastos de una segunda instancia tratándose de resoluciones expedidas en el curso del proceso para resolver cuestiones accesorias, y respecto de las cuales no se requieren mayores argumentos.

B. El recurso de apelación

La autonomía que tiene el objeto del recurso de apelación en este sistema es casi absoluta. No se trata, por tanto, de revisar la sentencia de primera instancia sino de obtener un nuevo pronunciamiento sobre el fondo. En otras palabras, el tribunal de apelación cuenta con los mismos poderes que el juez a quo para examinar la cuestión litigiosa. Es decir, el enjuiciamiento del tribunal de apelación no se ciñe a comprobar si la sentencia de primera instancia es, a su juicio, acertada o no, sino que entra a examinar la relación jurídico material que es objeto de litigio. Como se expresa en la doctrina alemana y en la española que la sigue, el debate de la segunda instancia es una continuación del realizado en la primera, no una revisión de éste. En definitiva, en este sistema el conflicto objeto del proceso se plantea de nuevo en toda su extensión ante un órgano superior. (Iglesias ,2011)

Se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trata de cuestiones de puro derecho. Debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. Tiene por objeto que el superior jerárquico de quien emitió el acto cuestionado luego de examinarlo lo modifique o lo revoque. (Cervantes, 2011)

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. Procedencia. - Procede apelación: a) Contra las sentencias, excepto las impugnables con recurso de casación y las excluidas por convenio entre las partes; b). Contra los autos, excepto los que se expidan en la tramitación de una articulación y los que este Código excluya; y c) En los casos expresamente establecidos en este Código. Fundamentación del agravio. - El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria. (Rioja, 2012)

Por su parte Peña (2010) afirma que la apelación en términos generales, también es identificada como recurso de alzada, tiene como finalidad que el superior estudie la

cuestión decidida en la providencia de primer grado y la revoque o reforme. (...) Procede contra las sentencias de primera instancia, excepto las que dicten en equidad y las que las partes convengan en recurrir en casación per saltum.

C. El recurso de casación

El recurso de casación tiene por fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia.

Resoluciones contra las que procede el recurso. - Sólo procede el recurso de casación contra: A) Las sentencias expedidas en revisión por las Cortes Superiores; B) Los autos expedidos por las Cortes Superiores que, en revisión, ponen fin al proceso; y C) Las resoluciones que la ley señale.

Causales. -Son causales para interponer recurso de casación: a) La aplicación indebida o la interpretación errónea de una norma de derecho material, así como de la doctrina jurisprudencial; b) La inaplicación de una norma de derecho material o de la doctrina jurisprudencial; o c) La contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, o la infracción de las formas esenciales para la eficacia y validez de los actos procesales, (Rioja, 2012).

Etimológicamente casación viene de cassare que significa vano, nulo. Recurso extraordinario que persigue el quebrantamiento de sentencias proferidas con violación de las reglas de derecho, en los aspectos denunciados por el recurrente que se denominan cargos. La finalidad del recurso es diversa: 1. Unificar la jurisprudencia nacional. 2. Proveer la realización del derecho objetivo. 3. Procurar reparar los agravios inferido por las partes en las sentencias recurridas. 4. Respetar la garantía de los intervinientes. (Escobar, 2012).

Conforme a lo previsto en el Inc. 3 del Art. 386 del Código Procesal Civil, el recurso de Casación también puede estar fundado en el defecto de forma o quebrantamiento de las formas esenciales del proceso (nótese del hincapié en el carácter necesariamente esencial de las formas quebrantadas), lo que en nuestro Derecho implica tanto la afectación al Debido Proceso Legal o a la Tutela Judicial Efectiva - como conceptos

equivalentes, y ahora contenidos en el Inc. 3 del Art. 139 de la Constitución Política del Estado, y que a la letra dice :Art. 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 3.- La observancia del Debido Proceso y la Tutela, Jurisdiccional C.P.C. Art. 384.- Fines de la casación.- El recurso de casación tiene por fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por Corte Suprema de Justicia.” (Penagos, 2007).

Sostiene Martel (2003) que el recurso de casación es de carácter extraordinario, permite que la Corte Suprema verifique si las Salas Superiores han aplicado correctamente o no las normas positivas y, en su caso, hacer las correcciones pertinentes.

El recurso es formal, en cuanto a que para su planteamiento el Código establece con detalle no sólo los requisitos de admisibilidad y de procedencia, señalando las causales que pueden invocarse, sino también señala la forma cómo en cada caso debe fundamentarse el recurso. (Idrogo, 2001).

D. El recurso de queja

Este recurso tiene una naturaleza excepcional, recurrente de la negativa del órgano jurisdiccional para admitir una impugnación. Es una vía procesal indirecta para lograr se conceda la impugnación deducida y negada. Se le llama queja de derecho y de acuerdo con la ley procede en dos casos: a.- cuando el juez declara inadmisibles un recurso de apelación; y b.- cuando la sala superior declara inadmisibles un recurso de casación. Además, de ello se establece que la queja se presenta ante el órgano jurisdiccional superior del que denegó el recurso sustentando jurídicamente su pedido con invocación de la norma vulnerada y acompañando la documentación necesaria (resolución recurrida, escrito en que se recurre y resolución denegatoria) y que su interposición no suspende la tramitación del proceso principal ni la eficacia de la resolución cuestionada. (Bernales, 2009).

Procede contra el auto que niegue el recurso de apelación o casación, por ante el respectivo superior para que éste lo conceda o estime que estuvo bien denegado. Procede también cuando la apelación se concedió en un efecto equivocado, para que el

superior corrija el error. Con el nombre de recurso de hecho, laboralmente se aplica la queja. (Escobar, 2012).

El recurso de queja tiene por objeto el reexamen de la resolución que declara inadmisibile o improcedente un recurso de apelación o de casación. También procede contra la resolución que concede apelación en efecto distinta al solicitado. Admisibilidad y procedencia. - Al escrito que contiene el recurso se acompaña, además del recibo que acredita el pago de la tasa correspondiente, copia simple con el sello y la firma del Abogado del recurrente en cada una, y bajo responsabilidad de su autenticidad, de los siguientes actuados: a) Escrito que motivó la resolución recurrida y, en su caso, los referentes a su tramitación. b) Resolución recurrida. c) Escrito en que se recurre. (Rioja, 2012).

Es un recurso concedido al litigante que ha formulado apelación y se agravia por la denegación de ésta o por que se concede con efecto distinto al solicitado. (Bacre, 1992).

Se formula ante el mismo Órgano y luego de forma el cuaderno lo eleva al Superior, también se puede interponer directamente al Superior en grado dentro del tercer día de notificado. (Pérez, 1979)

2.2.1.13.4. Medio impugnatorio 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 demandante, cuestionando las bases jurídicas por las que se habían fundamentado la sentencia, ya que no se ha realizado una motivación suficiente, por cuanto el A quo considero que no se configura un despido incausado, sino un despido fraudulento; solicitando al Superior que sea revocada y se declare fundada la demanda interpuesta.

2.2.2. Desarrollo de jurídicas sustantivas relacionadas con las sentencias en estudio

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resuelta en la sentencia

Se ha interpuesto una demanda laboral, cuya pretensión resuelta en la sentencia es el despido incausado.

2.2.2.2. El derecho del trabajo

2.2.2.2.1. Concepto

Concepto de derecho del trabajo: el derecho del trabajo es la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes. (Sala, 1991)

Es una rama del derecho privado: después de arduas discusiones generadas por el papel que le cabe al Estado en la creación y control de aplicación del derecho del trabajo, se considera a esta rama del derecho como perteneciente al derecho privado, por reglar las relaciones entre particulares como son los trabajadores dependientes y los empleadores. El intervencionismo estatal, la aprobación de los convenios colectivos, las funciones en materia de solución de conflictos individuales y colectivos, el Estado empleador, son todas materias que finalmente reglan relaciones entre particulares y, por ende, no comprometen la ubicación precitada como una rama del derecho privado. (Fernández, 1990)

El derecho del trabajo se ocupa de las relaciones individuales cuando contempla los deberes y derechos de un trabajador respecto de su empleador, mientras que trata las relaciones colectivas cuando se consideran las relaciones entre los sindicatos y los empleadores (como sujeto del derecho colectivo) respecto del conjunto de trabajadores comprendidos. (Etala, 2000)

Regula las relaciones entre trabajadores y empleadores: éstos son los sujetos del derecho del trabajo por antonomasia, aun cuando intervengan los sindicatos, los entes representativos de los empleadores y hasta el Estado a través de la autoridad de aplicación. (Neves, 2004)

Como en toda relación jurídica, el derecho del trabajo se ocupa de reglar los deberes y derechos entre las partes, que conforman un complejo plexo obligacional. (Ofreneo, 2008).

2.2.2.2.2. Caracteres del derecho del trabajo

El derecho del trabajo cuenta con una serie de notas características que no sólo definen su contenido y objeto, sino que, además, contribuyen a robustecer su autonomía técnica, científica y jurídica. (Zegada, 1995)

a) El componente central es el trabajo personal e infungible, libre y por cuenta ajena: la médula del derecho del trabajo es el trabajo humano, que resulta insustituible, realizado por cada trabajador, en un marco de libertad y por cuenta y orden del empleador. (Alcaide, 1982)

b) La relación laboral subordinada o en relación de dependencia: el vínculo que existe entre un trabajador y su empleador es de subordinación que a la vez reconoce un plano económico (por la superioridad del empleador), un plano técnico (por ser el empleador el dueño de la tecnología y los conocimientos para producir bienes y servicios), un plano organizativo (por el principio de autoridad que orienta las facultades de organizar y dirigir del empleador) y un marco jurídico (originado en el mandato legal que confirma el principio de autoridad del empleador, y por ende, el de subordinación del trabajador). (De La Fuente, 2003)

c) La autorregulación de los convenios colectivos: una de las características del derecho del trabajo es la posibilidad de que las partes (trabajadores y empleadores se den sus propias normas a través de la negociación colectiva, obteniéndose así un convenio colectivo de trabajo). Esta ventaja no la tienen otros derechos, los que deben necesariamente recurrir al Congreso para con ello obtener una ley que los rija o regule. (Rodríguez, 2000)

d) El marco protectorio al trabajador: partiendo de la premisa de que la relación jurídica existente entre el empleador y el trabajador no guarda equilibrio y, por ende, una de ellas está en inferioridad de condiciones respecto de la otra, es que la legislación busca lograr un equilibrio a través de la protección especial que le brinda a la parte más débil, es decir el trabajador. (Herrera, 1995)

e) Es un derecho transaccional: según algunos autores es un derecho transaccional, pues tiene como objetivo resolver el conflicto socio-laboral que caracteriza un vínculo dinámico y cambiante, en donde los distintos factores en pugna se complementan con los cambios tecnológicos, el nuevo modelo de relaciones laborales que imponen las nuevas organizaciones, etcétera. (Castañeda, 1998)

f) El derecho de huelga: otro elemento caracterizante del derecho del trabajo es la existencia del derecho de huelga, que consagra la potestad de los sindicatos con personería de promover medidas de fuerza, derecho de raigambre constitucional que legitima un daño, ya que la huelga implica por definición el derecho colectivo de los trabajadores de abstenerse de cumplir con su presta. (De Buen, 1996)

2.2.2.2.3. Contenido del derecho del trabajo

El contenido básico del derecho del trabajo, lo podemos dividir en dos grandes ámbitos, a saber: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo. (Cruz, 1999)

- a. El derecho individual es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de las relaciones entre cada trabajador y su empleador en el marco del contrato individual. (Rodríguez, 2000)
- b. Caro (1993) indica que el derecho colectivo es el que se ocupa de las relaciones entre los sujetos colectivos que representan a los trabajadores (gremios o sindicatos) y la representación colectiva del empleador (un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de los empleadores).

2.2.2.2.4. Autonomía del derecho al trabajo

El derecho del trabajo es una rama autónoma y diferenciada del derecho en general y de las distintas ramas del derecho en particular, diferenciación que se exterioriza a través de los sujetos, el objeto, el contenido, los caracteres y principios y las técnicas propias. (Sala, 1991)

a) Los sujetos: El trabajador, el empleador, el sindicato, las entidades empresarias, son sujetos peculiares de esta rama del derecho. De ellos, el trabajador que presta servicios en relación de dependencia y subordinado al empleador es el centro de atención del sistema jurídico, por encontrarse en una posición de desventaja frente al principal. (Palomeque, 1996).

b) El objeto: el contrato de trabajo, eje del derecho laboral, tiene dos objetos esenciales, a saber: el trabajo mismo traducido en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, y el pago de la remuneración como objeto por parte del empleador. (De Buen, 1996)

c) Contenido: dado que el trabajador es el sujeto esencial del derecho del trabajo, el contenido de esta particular rama del derecho está orientada a protegerlo frente a la posibilidad de que se generen abusos de parte del empleador, atento a la superioridad de éste en los distintos planos de la relación. (López, 1997)

d) Caracteres peculiares: el tener un sujeto diferenciado de otras ramas del derecho, en el marco de relaciones jurídicas diferenciadas, basado en la existencia de dos partes en la relación que no se encuentran en un plano de igualdad, bajo la peculiaridad de la relación de dependencia, y con un régimen legal que permite la autorregulación de las partes a través de los convenios colectivos. (Neves, 2004)

e) Recursos técnicos propios: el derecho del trabajo cuenta además con recursos técnico-legales propios, como son la limitación que existe en el marco de la autonomía de la voluntad, las limitaciones al poder jerárquico del empleador, el tratamiento especial de la negociación colectiva, y la intervención del Estado como custodio de ciertos principios y derechos que se consideran esenciales para proteger al trabajador sin vulnerar el bien común y el bienestar general. (Pla, 1978)

f) Principios propios y específicos: el derecho del trabajo consolida su identidad y autonomía con los principios generales que no sólo son una fuente de orientación para el legislador, sino un medio de integración de la materia que orienta su interpretación,

tanto en el plano de las relaciones laborales como en el marco judicial. Entre esos principios se destacan: el protectorio; el de irrenunciabilidad, el de continuidad, el de primacía de la realidad, y los principios de buena fe, justicia social y equidad. (Zegada, 1995)

2.2.2.2.5. Fuentes del derecho al trabajo

A. La Constitución y los Tratados

La Constitución Política del Perú tiene en su contenido la enunciación de los que ahora denominamos derechos sociales. Los efectos sobre la materia pueden relacionarse, sin embargo, con la elevación a rango constitucional de algunos tratados internacionales que se mencionan y que se relacionan con los derechos humanos. Entre ellos se destacan la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocido como Pacto de San José de Costa Rica. (Cruz, 1999)

Castañeda (1998) en esta materia Perú tiene celebrados numerosos instrumentos con otros países, en especial los limítrofes, sobre migraciones de trabajadores, y sobre la temática previsional.

A propósito, es dable destacar que existen dos teorías respecto de la aplicación de los tratados internacionales dentro de nuestro territorio nacional: la teoría dualista y la teoría monista. La primera sostiene que un tratado puede ser fuente del derecho internacional y del derecho nacional. Para que sea fuente del derecho internacional basta con que nuestro país suscriba y ratifique el tratado. (Ofreneo, 2008)

Pero para que el tratado sea aplicable en el derecho interno requiere de una ley aprobada por el Congreso nacional. En efecto, después de la reforma citada se adhirió a la teoría monista, según la cual los tratados suscriptos y ratificados por nuestro país automáticamente forman parte del derecho interno. (De La Fuente, 2003)

En cuanto a los convenios internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) establece en el texto de su constitución que los Estados que resuelvan ratificar los mismos, tomará las medidas necesarias para su implementación en el

derecho interno del país de que se trate. A su vez, la misma constitución puntualiza que los Estados miembro deberán informar las medidas adoptadas para aplicar los convenios ratificados. (Alonso, 1999)

B. La Ley

Son fuente formal del derecho del trabajo no sólo la Ley Procesal Laboral, sino otras leyes laborales, las leyes no laborales que son de aplicación supletoria. Si bien el Poder Ejecutivo no puede dictar leyes, que son una atribución exclusiva del Congreso nacional, en casos especiales y bajo ciertos procedimientos, pueden dictarse decretos de necesidad y urgencia. (Caro, 1993)

López (1997) indica “El Congreso de la República es el que tiene la atribución exclusiva de dictar normas sobre el Derecho Laboral y la Seguridad Social” (p. 511).

También pueden cumplir una función legislativa, cuando una ley del Congreso delega en el Poder Ejecutivo facultades especiales para reglamentar normas, para interpretarlas o para fijar ciertas condiciones. (Cruz, 1999)

C. Convenios Colectivos

“Los convenios colectivos son una fuente especial del derecho del trabajo y uno de los elementos peculiares que lo caracterizan”. (Rodríguez, 2000, p. 211).

Los convenios son además una fuente de autorregulación, dado que nacen de un acuerdo entre los representantes colectivos de los trabajadores y de los empleadores, y están sometidos al control estatal, a través del acto administrativo de aprobación, que se denomina homologación. (Herrera, 1995)

Castañeda (1998) sostiene:

Los convenios suelen dividirse en convenios de actividad y de empresa, aun cuando hoy se admiten distintas formas y modalidades que pueden llegar a crear convenios de establecimiento o de un sector de él, o convenios integrados por otras circunstancias de hecho, diversas de la actividad que aglutina a las partes, como convenios regionales, e inclusive convenios-macro como son los acuerdos-marco donde las partes y el contenido representan a todo el país, sin diferenciación de actividades, empresas o sectores. (p. 111).

Los laudos, son formas de lograr un acuerdo normativo análogo a un convenio colectivo, ya no por la voluntad libre de las partes sino a través de la intervención de un tercero, elegido por las partes en conflicto o impuesto, que es el árbitro. Los laudos, en definitiva, son otra fuente formal y especial del derecho del trabajo, y aun cuando son cuestionados y excepcionales, es otra de las fuentes características del derecho del trabajo. (Alonso, 1999)

D. La voluntad de las partes

Etala (2000) indica que una de las fuentes del derecho del trabajo a la voluntad de las partes, es decir, a lo que surge de dicha voluntad en el contexto del contrato individual del trabajo y de la relación laboral.

Tratándose de un contrato informal y consensual, la ley (salvo excepciones) no exige la forma escrita y el contrato se perfecciona simplemente con el intercambio del consentimiento de las partes. Sin embargo, del comportamiento inequívoco de ellas, y de la documentación informal que se suscribe en la dinámica de una relación laboral, pueden surgir las estipulaciones especiales que rigen la relación individual. (Herrera, 1995)

Son obviamente elementos de prueba los recibos de salarios y el libro especial y la instrumentación formal de ciertos actos como la renuncia del trabajador (que exige un telegrama, o la realización del acto ante la autoridad administrativa), o la extinción del contrato de trabajo de común acuerdo (que debe suscribirse ante escribano público, o frente a la autoridad de aplicación). (Díaz, 1997)

En definitiva, las estipulaciones especiales que complementan la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos, son fuente del derecho del trabajo. La voluntad de las partes tiene un ámbito restringido, ya que sólo puede operar más allá de las normas imperativas que no pueden ser objeto de acuerdo entre los contratantes en perjuicio de las garantías establecidas por la ley, los estatutos y los convenios colectivos. (Díaz, 1997)

Dentro de este marco, el que excede los mínimos inderogables, las partes tienen libertad para contratar, pactando tanto en perjuicio como en beneficio del trabajador condiciones especiales. (De La Fuente, 2003)

2.2.2.2.6. Los principios del derecho al trabajo

(Rodríguez, 1998), define los principios del Derecho del Trabajo, diciendo que son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”

De Diego dando un concepto de lo que llama los principios generales del Derecho de Trabajo nos dice que “se denomina así a las reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que tienen por fin salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlo de los eventuales abusos del empleador, además de preservar la unidad sistemática y orientar al interprete como al legislador dentro de una rama específica”.

A. El principio protectorio

Es aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio que existe frente a la superioridad del empleador, parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte más débil, frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra. El principio precitado se desarrolla a través de tres fórmulas: a) el principio in dubio pro operario; b) la regla de la norma más favorable; y c) la regla de la condición más beneficiosa. (Rodríguez, 2000)

El principio protectorio es uno de los elementos caracterizantes del derecho del trabajo, que no sólo evidencia el desequilibrio entre las partes del contrato individual, sino que demuestran el esfuerzo del legislador por buscar que aquellas diferencias busquen un punto de equilibrio, que neutralice las mismas. (Etala, 2000)

Alonso (1999) indica que

En gran medida, la Constitución Política del Perú, en su enunciado inicial en el que garantiza al trabajador la protección de las leyes, hace referencia a un ámbito mayor que el mismo principio protectorio. Es también un principio de los más cuestionados por el proceso de modernización y flexibilización laboral, porque constituye una forma de impedir los cambios, de mantener esquemas rígidos, o de restringir la libertad contractual. (p. 124).

a) In dubio pro operario: se denomina así al principio por el cual la duda razonable sobre la interpretación de una norma (legal o convencional) que se genere respecto de los derechos reclamados por un trabajador, debe ser interpretada por el juez (o el intérprete) en favor del mismo y no en favor del empleador. Si existieren dos o más interpretaciones de la misma disposición en favor del trabajador, también se estará por la más favorable de ellas, en la medida que resulte razonable. (Cruz, 1999)

b) La norma más favorable: se denomina así al principio por el cual, cuando dos o más normas tratan el mismo instituto, se deberá estar por la que resulte más favorable al trabajador considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. (Díaz, 1997)

c) La condición más beneficiosa: esta regla establece que toda modificación contractual que se produzca no puede ir en detrimento de los mínimos inderogables contenidos en la ley, los estatutos especiales o los convenios colectivos. (Neves, 2004)

B. Irrenunciabilidad

Es el principio por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos que se encuentran fuera del marco de negociación y libertad de contratación de las partes, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin ningún valor. (Ofreneo, 2008)

Pla (1978) argumenta que este principio se encuentra fundado en la condición de inferioridad e hiposuficiencia del trabajador, al punto de que algunos autores comentan que los adultos son tratados como si fueran menores de edad, en orden al marco tuitivo que el legislador le ha dado a esta rama del derecho.

Este principio, como los demás, no es absoluto, ya que ninguna ley puede reglar derechos sin fijar límites, intrínsecos o sociales, aunque existen numerosas excepciones. Es más, al igual que otros principios, el de irrenunciabilidad sigue evolucionando, de modo que ya no se puede sostener que el valor original que tenía se pueda mantener en nuestros días. (Zegada, 1995)

El principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. (MUJICA, 2003).

C. Continuidad

Según este principio, cuando existieren dudas sobre la interrupción o extinción del contrato o por su continuidad se estará siempre a favor de esta última. La Ley ha establecido una serie de pautas que procuran disipar la incertidumbre o las dudas que puedan generarse sobre la vigencia, validez y extensión de los derechos del trabajador. (Sala, 1991).

Caro (1993) sobre este principio de continuidad, basado en el tracto sucesivo que caracteriza la relación laboral, es un medio de orientar al intérprete sobre la preferencia que se debe tener, frente a cualquier situación de dudas, en favor de la vigencia del vínculo.

De La Fuente (2003) sostiene que el intérprete, en este caso no es el juez ya que, si llega hasta él un caso determinado, es porque generalmente el contrato se extinguió por alguna causa. En efecto, en esta hipótesis el intérprete es quien debe cotidianamente aplicar la ley dentro del ámbito de las relaciones laborales.

La aplicación legal del principio de continuidad es el previsto para el contrato de plazo fijo para el caso de que el empleador omitiera la notificación del preaviso, confirmando el plazo predeterminado del contrato, el mismo se convertirá automáticamente en un contrato de tiempo indeterminado. (De Buen, 1996)

D. Igualdad

Este principio, consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

(Lopez, Igualdad y Discriminacion, 1986), exponen que para establecer si una conducta es una empresa es discriminatoria o una diferenciación es razonable, es necesario precisar cuándo dos situaciones predominan sobre sus diferencias.

E. Primacía de la realidad

Según este principio, de presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros.

Se denomina así al principio que afirma que siempre se debe reconocer a través de los hechos concretos y sus características la verdadera sustancia de una relación, con prescindencia de los mantos, ropajes, designación o apariencia que las partes le hayan dado a la misma. (Herrera, 1995)

En todas las ramas del derecho, las situaciones de hecho se juzgan siempre por lo que realmente son en orden a sus características y a los elementos que lo componen, sin considerar los nombres o designaciones que se utilizan para mencionarlas. En general, esta búsqueda de certeza proviene de prácticas fraudulentas que se urdían con el fin de eludir las normas laborales o los aportes y contribuciones a la seguridad social. (Castañeda, 1998)

Lo que hayan acordado las partes que constituya fraude o simulación a la ley laboral será nulo y sin ningún valor, y las cláusulas nulas serán automáticamente sustituidas por las cláusulas válidas provenientes de la aplicación de las normas pertinentes laborales. Se mencionan expresamente como figuras inadmisibles la utilización de cláusulas contractuales no laborales y la interposición de personas. (Ofreño, 2008)

Se hace expresa mención de que la prestación del servicio hace resumir la existencia de contrato de trabajo, y que la presunción operará en especial cuando se utilicen figuras no laborales. Otro tanto ocurre con las sociedades cuyos integrantes se

comprometen a prestar los servicios propios de una relación laboral, en forma permanente y exclusiva, se considerará que existe un contrato de trabajo por equipo. (Montalvo, 2000).

2.2.2.3. El contrato de trabajo

2.2.2.3.1. Concepto

Pla (1978) denomina así al acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios en forma personal a favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo; y en donde este último goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

Fernández (1990) indica:

Es el compromiso del trabajador: su débito está compuesto por la disponibilidad de la fuerza de trabajo traducido en la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios. El trabajador, en consecuencia, se compromete a desplegar su prestación y asume el compromiso de cumplir con otras prestaciones accesorias, mientras que el empleador se compromete a abonar la remuneración a medida que se venzan los plazos de su devengamiento. (p. 124).

Es un acuerdo que contiene condiciones y plazos, el acuerdo está integrado por los contenidos específicos de ambas prestaciones y por los plazos de ejecución determinados o indeterminados. El contenido del contrato de trabajo, está fundamentalmente compuesto por contenidos legales, de los estatutos especiales y de los convenios colectivos. (Etala, 2000)

Fuera del ámbito amparado por estas fuentes, opera la libertad contractual y la autonomía de la voluntad individual y, por ende, se pueden pactar, sin comprometer los derechos amparados y garantizados por el orden público y las materias indisponibles o irrenunciables. (Diaz, 1997)

2.2.2.3.2. Sujetos del contrato de trabajo

A. El trabajador

Se denomina así a la persona física que se obliga y presta servicios en relación de dependencia a un empleador a cambio de una remuneración. (Alonso, 1999)

El sujeto trabajador es una persona física, con capacidad para obrar como tal. No puede ser una organización ni ningún ente colectivo. En la era de la robótica, ninguna máquina puede ser considerada como un trabajador. (Sala, 1991)

Es una persona dotada de cierta capacidad laboral, la especial característica de que el contrato es *intuitu personae*, hace que cada trabajador sea único e insustituible en función de su capacidad o idoneidad para la actividad que debe desarrollar. (Montalvo, 2000)

Es una persona con capacidad jurídica: no todas las personas pueden ser trabajadores, si no son capaces en el plano jurídico-legal. Obviamente, no pueden ser trabajadores, por ejemplo, los incapaces. (Zegada, 1995)

B. El empleador

Neves (2004) sobre la figura del empleador es esencial contraparte del trabajador en el contrato de trabajo, y ha adquirido en los últimos años las formas y fisonomías más diversas. Hoy no tiene importancia práctica si la entidad es con o sin fines de lucro, si es una sociedad regular en formación o irregular, si es una sociedad de hecho.

A su vez Pla (1978) denomina así a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, con o sin personalidad jurídica propia; que requiera y contrate los servicios de uno o más trabajadores. La ley es muy clara al no rechazar ninguna figura jurídica que reuniendo los requisitos de ser un sujeto del derecho pueda ser empleador en la medida que necesite las prestaciones de dependientes.

El empleador puede ser una sociedad o asociación regular o irregular, no tiene ninguna relevancia respecto de la viabilidad como empleador, si la sociedad o entidad es o no regular, ni si está en formación o legalmente constituida. Todos pueden ser

empleadores. Lo que variará serán las responsabilidades, pero no se le puede negar la condición de empleadores. (Cruz, 1999)

El empleador es el responsable de dirigir y organizar el trabajo: el principio de autoridad es lo que tipifica al empleador junto a otras características. La legislación consagra el principio de autoridad a través de las facultades de la empresa de organizar y dirigir la producción y el trabajo, y de otras prerrogativas conexas como son la potestad disciplinaria y el *ius variandi*. (De La Fuente, 2003)

Su deber fundamental hacia el trabajador es pagar el salario, a pesar de que el empleador tiene una serie importante de obligaciones, la esencial a los fines del contrato de trabajo es la de pagar la remuneración al trabajador. (Palomeque, 1996)

2.2.2.3.3. Elementos del contrato de trabajo

A. Prestación personal

El carácter personal de la prestación de trabajo se refiere a que el trabajador se obliga a prestar personalmente sus servicios al empleador, es decir pone a disposición de este último su fuerza o energía de trabajo (Sala, 1991)

Rodríguez (2000) indica que es la obligación que tiene el trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad, la cual tiene carácter personalísimo, es decir, se ejecuta como persona natural y no puede ser delegada, sustituida o auxiliada por un tercero, salvo el caso del trabajo familiar que se ejecute por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

El carácter personal de los servicios prestados se encuentra regulado en el artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando establece: “los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados de forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural”. De esto se puede inferir que esa persona concreta debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni –menos aun- transferirla en todo o en parte a un tercero. Es una obligación *intuitu personae*, no puede intercambiarse a la persona que presta el servicio.

Sin embargo, en el segundo párrafo del artículo 5 de la LPCL establece como excepción a este carácter personal que el trabajador pueda ser ayudado por sus familiares directos que dependan de él, siempre que sea usual de acuerdo a la naturaleza de las labores que realiza. Respecto a este punto es preciso aclarar que la excepción hace referencia a la ayuda y no al reemplazo.

B. Subordinación

Neves (2004) con respecto a la subordinación, señala que es el vínculo de sujeción que tienen el empleador y el trabajador en una relación laboral. De este surge el poder de dirección que es la facultad del empleador de dirigir, fiscalizar y, cuando lo crea conveniente, sancionar al trabajador dentro de los criterios de razonabilidad. Este es el elemento distintivo que permite diferenciar al contrato de trabajo del contrato de locación de servicios en el que se ejecutan las labores de forma autónoma e independiente.

Ofreneo (2008) la subordinación puede definirse como el sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplina del empresario o como la inserción en el círculo rector y disciplinario empresarial.

La gran mayoría de los laboristas se inclinan hoy a pensar que la subordinación o dependencia de que se trata es más bien de tipo jurídico, si bien ésta no se halla exenta de factores técnicos y jerárquicos. La subordinación jurídica se presenta, así como “un poder de mando funcional”, que responde a la naturaleza de la empresa moderna, en la que su administrador o gerente funge como director del proceso de producción. (Alcaide, 1982)

C. Remuneración

La remuneración, puede definirse como la contraprestación que recibe el trabajador por los servicios realizados al empleador; es pues un factor conexo, no sólo a la onerosidad sino también al carácter conmutativo del contrato de trabajo. El trabajo prestado en ningún caso ha de presumirse gratuito. Los pocos casos en que se realice con cierta continuidad un trabajo sin devengar una remuneración corresponden, por lo general, al trabajo familiar o al que realizan los miembros de órdenes religiosas u

organizaciones filantrópicas. Pero estas situaciones se hallan, por lo general, al margen de la relación laboral. (Montalvo, 2000)

López (1997) dice que una característica esencial del contrato laboral, sobre todo si se recuerda su carácter oneroso y el hecho de que desde la regulación civilista del arrendamiento de obras o de servicios se había ya establecido que era indispensable el señalamiento de un precio cierto. Es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios, es de su libre disposición.

Ambas partes celebran el contrato con un propósito patrimonial (del lucro o ganancia) y para el trabajador esa ganancia ha de ser cierta y positiva. La jurisprudencia de varios países iberoamericanos ha establecido que el pago o compensación al trabajador ha de existir y prescribirse de manera específica, sin que dependa, por tanto, de las alternativas financieras de la empresa en términos tan absolutos o estrechos que pueda suceder que no se obtenga en cuantía alguna y menos que pueda resultar en una pérdida o desembolso. (Palomeque, 1996)

La remuneración constituye un elemento necesario del contrato de trabajo, sin su presencia no existe vínculo de naturaleza laboral. Por ello no son constitutivos de verdaderos contratos de trabajo aquellas prestaciones voluntarias de servicio que no son hechas de carácter oneroso; así como aquellas que tengan como causa adquirir conocimientos (prácticas pre profesionales), en ambos casos no se genera vínculo laboral.

2.2.2.3.4. Caracteres del contrato de trabajo

a) Consensual: se denominan así a los contratos que se perfeccionan con la mera exteriorización recíproca del consentimiento, sin otro requisito que la validez del mismo (De La Fuente, 2003)

b) Bilateral: se llaman así a los contratos en los que son dos los sujetos responsables de los deberes y de los derechos recíprocos, que además operan uno como condición de procedencia del otro y viceversa. El empleador no paga el salario si el trabajador no ejecutó su prestación y el trabajador no trabaja si el principal no cancela su retribución en tiempo y forma. (Rodríguez, 2000)

- c) Personal: es el trabajo constituido por una obligación de hacer infungible, y se basa en las condiciones personales del contratado, también denominadas condiciones *intuitu personae*. (Alcaide, 1982)
- d) Oneroso: se denomina así a los contratos en los cuales el esfuerzo realizado por una de las partes (el trabajador) se ve compensado con una contraprestación consistente en la remuneración que paga el empleador que, a su vez, se beneficia con la actividad del dependiente. La presunción de onerosidad admite prueba en contrario, la que estará a cargo del empleador, quien deberá demostrar lo contrario. El contrato de trabajo se presume oneroso por mandato de la ley. (Neves, 2004)
- e) Dependiente: es el trabajo por cuenta ajena ya que tanto el riesgo de la actividad como sus beneficios los asume el empleador. La dependencia fue siempre conceptuada como: jerárquica, técnica, económica y jurídica. (Zegada, 1995)
- f) Conmutativo: es así en virtud de la certidumbre que existe con respecto a las prestaciones a cargo de cada una de las partes, y en el intercambio se pueden apreciar las relaciones entre ambas y la oportunidad, conveniencia o eventual pérdida que significan para cada uno. (Pla, 1978)
- g) De ejecución continuada o de tracto sucesivo: se da en virtud de que el contrato importa una yuxtaposición y cruzamiento de actos de cada una de las partes, que le brindan continuidad a través del tiempo. (De Buen, 1996)
- h) Autónomo: es sin duda un contrato especial, con características y principios propios que lo informan, cuya naturaleza se ha diferenciado de otros contratos como la locación de servicios y la de obra, o el contrato de adhesión, que para algunos autores fueron sus antecedentes. El derecho del trabajo y el contrato en especial, adquirieron autonomía, porque entre otros aspectos que lo distinguen tienen identidad propia, peculiaridades únicas y diferenciadoras, y un claro marco normativo regido por reglas exclusivas. (Caro, 1993)

2.2.2.3.5. Relación de trabajo

Sala (1991) se denomina relación laboral al cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, consistentes en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, a cambio del pago de la remuneración a cargo del empleador.

Rodríguez (2000):

La diferenciación entre el contrato (acuerdo de voluntades) y la relación (ejecución de las prestaciones) siempre fue considerada como un medio típico del derecho del trabajo para caracterizarse, y a la vez para diferenciarse de otras ramas del derecho, en especial el derecho civil y el comercial. (p. 151).

Etala (2000) indica que la ley presume la existencia del contrato de trabajo si se están ejecutando las prestaciones a través de la relación laboral. Este principio es muy importante como mecanismo anti-fraude y como medio para facilitar la prueba del contrato, a cuyos fines basta con demostrar que la persona brindó su fuerza de trabajo al principal.

Ofreneo (2008) el empleador tiene a su cargo el pago de los salarios devengados y otras obligaciones complementarias como son las de otorgar adecuadas condiciones de trabajo, higiene y seguridad en el empleo, pago de otras prestaciones complementarias, entrega de beneficios sociales y prestaciones no remuneratorias, etcétera.

2.2.2.3.6. Objeto del contrato de trabajo

Llamamos objeto a la prestación personal e infungible a cargo del trabajador, indeterminada o determinada, que consiste en realizar actos, ejecutar obras y prestar servicios a cambio de una remuneración. (Zegada, 1995)

Hecha la salvedad de que en un contrato como el de trabajo, que es bilateral, oneroso y sinalagmático, existen dos objetos, es decir la prestación a cargo del trabajador (el

trabajo mismo) y la que está a cargo del empleador (la remuneración) y que la ley trata como objeto la primera. (Herrera, 1995)

2.2.2.3.7. La forma en el contrato de trabajo

Caro (1993) sostiene:

Los contratos son formales cuando la normativa exige una forma determinada que hace a su validez tanto en la faz constitutiva como en la integrativa. En cambio, son no formales, cuando existe plena libertad para elegir lo que las partes deseen o prefieran. (p. 241).

El contrato de trabajo es informal, ya que en general la legislación no exige una forma determinada como requisito esencial de validez. Este principio responde a la orientación tradicional de la doctrina que, en general, pregona la tendencia universal de la libertad de las formas. (Fernández, 1990)

A la vez, cuando las leyes, los convenios o los estatutos exijan una forma especial, los mismos se tendrán como no sucedidos y serán inoponibles al trabajador, ya que en base a la forma adprobationem es la forma escrita que se exige a los contratos de plazo fijo. (Rodríguez, 2000)

El no cumplir con un requisito de forma, como verbigracia no tramitar y entregar un carnet o identificación previsto en los estatutos, el vicio de forma, no es oponible al trabajador, de modo que el empleador estará obligado a cumplir con las normas que imponen la ley, el estatuto de que se trate o el convenio colectivo. (Herrera, 1995)

2.2.2.3.8. Tipos de Contrato de Trabajo

Los empleadores y trabajadores pueden vincularse laboralmente mediante la celebración de tres tipos de contratos de trabajo: i) contratos a tiempo indeterminado (llamados usualmente “estables o indefinidos”); ii) contratos de trabajo a tiempo parcial (por horas, llamados usualmente “part time”) y, iii) contratos sujetos a modalidad, plazo fijo o determinados (llamados usualmente “contratos temporales”).

Contratos de trabajo a tiempo indeterminado

Son aquellos que se celebran entre un trabajador y un empleador, de forma escrita o verbal, sin necesidad de señalar un plazo de vencimiento. Por regla general toda prestación de servicios que reúna los elementos esenciales de la relación laboral se presume a tiempo indeterminado.

Contratos a tiempo parcial

Es un contrato laboral que pueden suscribir los empleadores para contratar trabajadores. La característica principal radica en la prestación de una jornada menor al 50% de la jornada máxima legal (mediante 4 horas diarias o en promedio semanal). Este tipo de contratos debe ser celebrado por escrito

Contratos de trabajo sujetos a modalidad – plazo fijo

Son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan a aquellas que puedan justificarse en: i) las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa y; ii) cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestara o de la obra que se ha de ejecutar.

Esta forma de contratación debe formalizarse necesariamente por escrito, debiendo consignarse de forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación según la modalidad elegida (por ello se les denomina contratos “causales”, en tanto que la razón de contratación debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral.

Conforme la Ley de Productividad y Competitividad laboral (D.L. 728), así como su Texto Único Ordenado del D.L 728, regula los siguientes tipos de contratos sujetos a modalidad:

Contratos de naturaleza temporal, se dividen en:

- i. Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial, entendiéndose como tal, 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. Su duración máxima es de tres años.

ii. Contrato por necesidad de mercado; este tipo de contrato se celebra con el objeto de atenderá incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Estos contratos pueden ser renovados sucesivamente hasta un plazo máximo de cinco años, y la causa objetiva que justifique la contratación temporal de dichos contratos debe figurar expresamente; además, dicha causa deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

iii. Contrato por reconversión empresarial; este tipo de contrato se celebra en virtud de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general de toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

Contratos de naturaleza accidental, se dividen en:

i. Contrato ocasional; contrato que se celebra para atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo; su duración máxima es de seis meses al año. Además, esta es una de las dos únicas modalidades de contratación temporal para actividades principales que pueden ser realizadas por las entidades de intermediación laboral.

ii. Contrato de suplencia; es aquel que se celebra para sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte

necesaria según las circunstancias. En cualquier caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando son su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular, por razones de orden administrativo, debe desarrollar temporalmente otras labores en el dentro de trabajo.

- iii. Contrato de emergencia; se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor; su duración coincide con la emergencia, configurándose el caso fortuito o la fuerza mayor en el contrato de emergencia por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Contratos de obra o servicio, se dividen en:

- i. Contrato para obra determinada o servicio específico; este contrato se celebra cuando se cuenta con un objeto previamente establecido y de duración determinada, sujeto al tiempo que demande el cumplimiento de dicho objeto. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o el servicio objeto de la contratación, pero es imprevisible señalar expresamente su objeto, sin perjuicio de que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantener dicha calidad hasta el cumplimiento de su objeto.
- ii. Contrato intermitente; contrato que se celebra con el fin de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Dichos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación.
- iii. Contrato de temporada; es aquel celebrado con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

En este contrato necesariamente deberá constar la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación y la naturaleza de las labores del trabajador

2.2.2.3.9. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

Conforme lo regulado en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la figura de la desnaturalización se produce en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido.
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios específicos, luego de concluida la obra materia del contrato sin haberse operado su renovación.
- c) Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continua con la prestación de sus labores, sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional.
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecida en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Al incurrir en alguno de estos supuestos, el contrato moda se considerará como de duración indeterminada y, en consecuencia, el trabajador adquiriría la estabilidad laboral por tiempo indefinido.

2.2.2.3.9.1 Desnaturalización de los contratos temporales por necesidad de mercado

Mediante sentencia recaída en el expediente N° 04686-2009-PA/TC, de fecha 20 de enero de 2010, el Tribunal Constitucional (TC) ha establecido criterios con relación a las condiciones para celebrar un contrato de trabajo temporal por necesidades del mercado, reafirmando que este contrato tiene como elemento justificante para su celebración la existencia de una causa objetiva de carácter temporal, ocasional o transitoria, que implica una necesidad de la empresa de aumentar su productividad.

De esta forma, cada contrato deberá precisar en qué consiste la variación coyuntural en la demanda del mercado que genera una necesidad temporal de contratación de personal (que puede estar referida a labores ordinarias o propias del empleador), y que además no se puede satisfacer con el personal permanente. Por consiguiente, señala el TC que, si en los contratos de trabajo por necesidades del mercado no se señala la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si al señalarse dicha causa, esta no posee realmente un carácter coyuntural o temporal, sino más bien permanente, se entenderá que dichos contratos habrían sido simulados y, por ende, desnaturalizados (se considerara que estamos ante un contrato a plazo indeterminado).

2.2.2.3.10. Extinción del contrato de trabajo: El despido

A. Concepto

Se denomina despido a la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador basado en una justa causa admitida por la ley o sin invocación de causa, según los casos. (Castañeda, 1998)

La Ley prevé, en principio, la posibilidad de que el empleador disponga la extinción del contrato de trabajo *adnutum*, es decir, de modo intempestivo e incausado, a cuyos efectos impone el pago de indemnizaciones (por preaviso y antigüedad) y admite la extinción del vínculo o despido con justa causa, en donde no procede el pago de las indemnizaciones precitadas. (López, 1997)

El despido con justa causa: se llama así a la hipótesis en la cual el empleador dispone el despido del trabajador en virtud de que éste ha incurrido en una injuria laboral cuya entidad es tal que impide la prosecución del vínculo, sin derecho del trabajador a cobrar las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo. (Neves, 2004)

B. Caracteres del despido

- Es un acto unilateral, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.

- Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.
- Es un acto que produce la extinción contractual en cuando cesan los efectos del contrato.

C. Procedimiento del despido

i La comunicación por escrito: El despido con justa causa deberá comunicarse por escrito al trabajador, indicando en la notificación, de forma suficientemente clara, las causales invocadas que justifican tal actitud. (Ofreneo, 2008)

ii Invariabilidad de la causal de despido: Por razones de buena fe y en el principio elemental de derecho de defensa, resulta inadmisibile que la causal invocada en la notificación fuere modificada con posterioridad. (Alonso, 1999)

La invariabilidad de la causa del despido se deberá respetar, en especial, en la oportunidad de que la empresa se defienda en la contestación de demanda dentro del marco de un reclamo judicial (Montalvo, 2000)

iii La valoración de las causales de despido: La causa del despido deberá ser expresada con claridad en la notificación del despido, en función de la apreciación que de las mismas formule unilateralmente el empleador. (Etala, 2000)

2.2.2.3.11. Despido Incausado

A. Concepto

El despido incausado fue tratado por primera vez por el Tribunal Constitucional mediante STC Exp. 1124-2001-AA/TC, teniendo como fundamento que el despido incausado se produce cuando se despide a un trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o labor que al justifique.

Al respecto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece en su artículo 22 que: “para el

despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore 4 horas o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente probada.

Asimismo, en la STC Exxp. 976-2001-AA/TC, establece que entre las modalidades del despido arbitrario está el despido incausado y “se produce según esta cuando se despide a un trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o labor que la justifique. De esta forma un despido se configurará como justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleva a cabo con expresión de causa o sin ella.

El despido incausado y el despido fraudulento tiene un origen jurisprudencial, puesto que su definición y desarrollo proviene de los criterios jurisprudenciales emitidos por el Tribunal Constitucional. Precisamente por ello el despido incausado - a diferencia del despido nulo- no cuentan con una enumeración taxativa que permita identificar cada uno de los supuestos de infracción, puesto que su desarrollo se identifica caso por caso. Ese es el motivo por el que muchas veces se les confunde; pero en términos generales la distinción más resaltante radica en que mientras que en el despido incausado no se cumple con el requisito de legalidad (imputación de cargos, procedimiento de despido), en el despido fraudulento este requisito necesariamente ha sido cumplido cuando menos en un aspecto formal, es decir, existe en el plano documental la imputación de cargos y sometimiento de del trabajador a un procedimiento de despido, pero este se sustenta en hechos materiales inexistentes, fraguados, falsos.

B. La Prueba del Despido incausado en la Ley N° 26636

Para Toyama (2011) “En nuestro ordenamiento jurídico el despido y el motivo alegado deben ser probados por quien los invoca. Esto puede desprenderse de lo establecido en el artículo 37 de la ley procesal del trabajo: “En el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”. Por otro lado, la norma

reglamentaria de la ley procesal del trabajo ha establecido, en el segundo párrafo de su artículo 52, que: “La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el Artículo 62 de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo”. Finalmente, a nivel de derecho laboral adjetivo, la Ley N° 26636, en su artículo 27 inciso 3, ha establecido que corresponde al trabajador probar la existencia de la nulidad del despido cuando la invoque”

Es ese sentido, Zavala (2011) sostiene que un juez laboral tendrá que evaluar con rigor la demanda que interponga un trabajador por nulidad despido, exigiéndole que acredite dicha situación. Esto es que el demandante tiene que acreditar o demostrar la causal de su despido.

C. Supuestos del despido incausado

Arévalo Vela (2010), ha señalado que en el caso de los trabajadores que mantienen una relación laboral mediante contratos sujetos a modalidad, para poder amparar su despido en el supuesto de un despido incausado, tienen que demostrar la desnaturalización de sus contratos modales, por cuanto solo a través de ello se descubrirá que los contratos suscritos con su empleador encubrían una relación laboral de carácter permanente; constituyendo una fuente eficaz para demostrar ello, el principio de primacía de la realidad, a través del cual se demostrará que los hechos sobrepasan a lo que ocurre en los documentos.

D. Consecuencias de la nulidad del despido

Como consecuencia de la declaración de nulidad del despido por la autoridad judicial, el trabajador tendrá derecho a:

- Demandar una indemnización.
- La reposición en su puesto de trabajo, sin que se vea afectada la categoría de trabajador que tenía antes de ser despedido.
- Ello quiere decir que al declararse la nulidad del despido el trabajador deberá ser repuesto en su centro de trabajo, debiendo el empleador reubicarlo en el mismo puesto de trabajo o en cualquier otro que no signifique una reducción de categoría dentro de la jerarquía de la empresa.

E. La reposición como reparación del despido efectuado sin expresión de causa (DESPIDO INCAUSADO) Recientemente el Tribunal Constitucional al resolver una acción de amparo, en uno de los sucesos jurídicos más importantes del año pasado, declaró, a través de un controversial pronunciamiento, que el despido que realice el empleador sin expresar la causa que lo motiva atenta contra los siguientes derechos fundamentales: el derecho al trabajo y a la legítima defensa y, como consecuencia de ello, la única forma de reparar esta vulneración a dichos derechos fundamentales es la reposición del trabajador afectado.

Debido a este último significado, el Tribunal Constitucional señaló que el despido en el cual no se exprese la causa que motiva dicho acto por parte del empleador atenta contra el derecho fundamental al trabajo, lo cual es por naturaleza inconstitucional y esta afectación debe ser reparada con la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.

Asimismo, según el Tribunal Constitucional, esta violación al derecho del trabajo se encuentra estrechamente vinculada al derecho de legítima defensa de los trabajadores, ya que al no expresar el empleador el motivo que sustenta el despido efectuado, se le está negando al trabajador el derecho a defenderse o contradecir la causa que motiva el despido. Es decir, el despido se realiza de la forma más arbitraria posible, sin que el trabajador pueda pronunciarse al respecto.

Por otra parte, debemos señalar que este nuevo supuesto de reposición como reparación al despido que vulnera derechos fundamentales tan solo resultaría aplicable al caso concreto de Telefónica ya que el mismo se ha dado a través del Control Difuso por parte del Tribunal Constitucional, lo que significa que los alcances señalados por este órgano colegiado tan solo afectan a las partes del proceso.

Sin embargo, también debemos señalar que, de acuerdo a la Primera Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, los jueces y tribunales del país deberán interpretar y aplicar los casos del despido sin expresión de causa según lo expuesto en la sentencia y resolución aclaratoria de este caso, siempre y cuando se reproduzcan los hechos y circunstancias generadas. Ello quiere decir que siempre que se presente un despido en el que no se exprese la causa que lo motiva y no se siga el

procedimiento legal para efectuar el despido o se haga en forma incompleta sin proporcionar al trabajador todos los elementos necesarios para que realice la defensa de la falta que se le imputa, los jueces que conozcan de las acciones de amparo interpuestas por los trabajadores afectados deberán resolver la controversia judicial según los alcances y disposiciones señalados por el Tribunal Constitucional en el Caso Telefónica.

Finalmente, consideramos que el Tribunal Constitucional ha dejado abierta la posibilidad a los trabajadores, siempre que hayan sido despedidos bajo circunstancias y hechos similares a los expuestos, para que puedan optar bien por seguir la vía legal para solicitar la nulidad de despido o acceder a la vía constitucional a través del Recurso de Amparo, señalando los derechos fundamentales vulnerados y obtener el mismo remedio jurídico: la restitución del trabajador en el empleo.

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).

Despido Incausado: (Puntriano,2017) precisa que: “ El Tribunal Constitucional (TC) en los años 2002, 2003 y 2005 cambió las reglas de juego al crear una nueva tipología de despidos (incausado, nulo y fraudulento) señalando que ante los mismo el trabajador puede escoger entre ser repuesto o percibir la indemnización legal. Añadió que no pueden pedir la reposición aquellos trabajadores que ocupan un cargo de confianza en la empresa desde el inicio de sus labores, salvo que hubieran ingresado en un cargo común y luego haber sido promovidos a uno de confianza, en cuyo caso pueden reclamar reposición en el cargo previo.

Es importante comentar que el TC entiende por despido incausado a aquél que ocurre sin que exista imputación de causa justa de despido, sea el despido verbal o escrito. Despido nulo es el discriminatorio y antisindical ya existente en la ley laboral, mientras que el despido fraudulento es aquel en que se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente. (Puntriano, 2017)

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

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: cuantitativo - cualitativo

Cuantitativo: la investigación, se inicia 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, que, a su vez, facilitará la operacionalización de la variable (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Cualitativo: las actividades de recolección, análisis y organización 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 que el propósito será examinar una variable poco estudiada; además, hasta el momento de la planificación de investigación, no se han encontrado estudios similares; mucho menos, con una propuesta metodológica similar. Por ello, se orientará a familiarizarse con la variable en estudio, teniendo como base la revisión de la literatura que contribuirá a resolver el problema (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Descriptivo: porque el procedimiento de recolección de datos, permitirá recoger información de manera independiente y conjunta, su propósito será 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, orientada a identificar, si la variable en estudio evidencia, un conjunto de características que definen su perfil (Mejía, 2004).

3.2. Diseño de 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 del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

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

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

3.3. Unidad de análisis, objeto y variable de estudio

La unidad de análisis fue el despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2020 que fue seleccionado mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal y Mateu; 2003). Los criterios de inclusión fueron, 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 Primer Juzgado Laboral de Piura, que conforma el Distrito Judicial de Piura.

El objeto de estudio: lo conformaron las sentencias de primera y segunda instancia, sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2020. La variable fue, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre despido incausado. La operacionalización de la variable adjunta como anexo 1.

3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación

Para el recojo de datos se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido utilizando como instrumento una lista de cotejo, validado, mediante juicio

de expertos donde se presentan 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 el contenido de la sentencia forma parte de la presentación de los resultados, denominándose evidencia empírica. (Valderrama, s.f)

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, estará guiado por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión será una conquista; es decir, será 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. Se aplicará las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos serán trasladados literalmente, a un registro (hojas digitales) para asegurar la coincidencia; con excepción de los datos de identidad de las partes y toda persona particular, citados en el proceso judicial serán reemplazados por sus iniciales.

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.

El instrumento para la recolección de datos, será una lista de cotejo validado, mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f), estará compuesto de parámetros, normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, extraídos de la revisión de la literatura, que se constituirán en indicadores de la variable. Los procedimientos de

recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable, se evidenciará como 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). El investigador asume estos principios, desde el inicio, 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, que se evidenciará como Anexo 3.

3.7. Rigor científico.

Para asegurar la confirmabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010), se ha insertará el objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia, que se evidenciará como Anexo 4.

Finalmente se precisa, que la elaboración y validación del instrumento; la operacionalización de la variable (Anexo 1); Los procedimientos para la recolección, organización y calificación de los datos (Anexo 2); el contenido de la Declaración de Compromiso Ético (Anexo 3); el diseño de los cuadros para presentar los resultados, y el procedimiento aplicado para la determinación de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio, fue realizado por la Abog. Dione L. Muñoz Rosas (Docente en investigación – ULADECH católica – Sede central: Chimbote - Perú).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre despido incausado; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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>EXPEDIENTE : 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 ESPECIALISTA : RIVERA MIJA OSCAR</p> <p>En la ciudad de Piura siendo el día 15 de Marzo de 2016: el Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Piura, ha expedido la siguiente Resolución N° 07:</p> <p>SENTENCIA</p> <p>I.- ASUNTO:</p> <p>Puestos los autos en Despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del juzgado; en los seguidos por don C.A.C.C. sobre NULIDAD DE DESPIDO Y/O INDEMNIZACION POR DESPIDO contra la U.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: 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, et c. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las preten</p>					X															10

	<p>II.- <u>ANTECEDENTES</u>:</p> <p>ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</p> <p>2.1 De folios 89 a 102, el demandante expresa que ingresó a prestar sus servicios el día 08 de febrero del 2010, mediante ilegales contratos sujetos a modalidad por servicios específicos y otros tantos por necesidades de mercado en el área de Seguridad como Auxiliar de Seguridad, percibiendo como remuneración la cantidad de mensual de S/. 750.00 soles, renovándose dichos contratos periódicamente bajo adendas y suscribiendo su última adenda el 01 de julio de 2014, contrato que vencería el 31 de diciembre del 2014.</p> <p>2.2 Señala que, en su caso se ha producido un despido incausado pues, pese a su condición de servidor subordinado de la institución con más de dos años de servicios, simplemente se ha procedido a extinguir la relación contractual que mantenía en base al término de un contrato desnaturalizado, lo que concluye sino un despido perversamente arbitrario, indicando además que sus labores de vigilante eran de naturaleza permanente.</p>	<p>siones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explica 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 for</p>					<p>X</p>						
--	--	---	--	--	--	--	-----------------	--	--	--	--	--	--

	<p>2.3 Que, en el supuesto negado de que no prosperase la petición principal, esto es, la reposición en el trabajo, demando como pretensión subordinada el pago de indemnización por despido.</p> <p>ARGUMENTOS DE LA ENTIDAD DEMANDADA:</p> <p>2.4 De folios 210 a 211, la demandada se apersona al proceso y propone excepción de caducidad debido a que ha transcurrido en demasía el plazo de 30 días naturales de producido el despido de acuerdo al art. 36° del D.Leg. N° 728.</p> <p>2.5 Que, los contratos presentados como medios probatorios por el accionante han sido suscritos al amparo de la 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los cuales se identifica la necesidad de cubrir los requerimiento de recursos humanos de servicios específicos para el desarrollo de actividades administrativas, en virtud de ello contrata a plazo fijo bajo la modalidad indicada para que realice labores propias y complementarias inherentes al cargo de Auxiliar/Piura, fijando taxativamente los plazos de</p>	<p>malidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>duración de los mismos.</p> <p>2.6 Agrega que, no se está frente a un caso de un despido incausado, pues este se materializa según las causales señaladas en la ley y cuando se despide a un trabajador por voluntad unilateral del empleador, sin mediar causas relacionadas con la conducta o incapacidad del trabajador, que no es el caso, pues no estamos frente a un tema de despido alguno, máxime si estos contratos sujetos a modalidad con de naturaleza temporal, algo que el accionante conocía al momento de la celebración por escrito del contrato que el mimos ha suscrito.</p> <p>III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:</p> <p>Conforme al acta de audiencia única de folios 239 a 242 se resuelve declarar infundada la excepción de caducidad propuesta por la demandada, declarar saneado el proceso y válida la relación procesal establecida y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:</p> <p>3.1 Determinar si entre la demandada y el demandante</p>	<p>1. Evidencia descripción de los hechos y circunstancias objeto de la acusación. Si cumple</p> <p>2. Evidencia la calificación jurídica del fiscal. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la formulación de las pretensiones penales y civiles del fiscal /y de la parte civil. <i>Este último, en los casos que se hubieran constituido en parte civil.</i> Si cumple</p> <p>4. Evidencia la pretensión de la defensa del acusado. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Postura de las partes	<p>existió un vínculo de naturaleza laboral.</p> <p>3.2 Establecer si el cese de la relación laboral se produjo por un despido incausado.</p> <p>3.3 Establecer si le asiste al demandante el derecho a que se lo incorpore en sus labores habituales y consecuentemente ordenar el pago de sus remuneraciones devengadas, más intereses legales.</p> <p>3.4 Así mismo en caso de que no se determinara a causal del despido incausado nulo, determinar si corresponde una indemnización por despido arbitrario.</p>												
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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

LECTURA. El cuadro 1, revela que la calidad de la **parte expositiva de la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta.** Se derivó de la calidad de la: introducción, y la postura de las partes, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En, la introducción, se encontraron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización del acusado; la claridad y los aspectos del proceso. Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes, y la claridad; mientras que: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre despido incausado; con énfasis en la calidad de la motivación de los hechos, del derecho, de la pena y la reparación civil, en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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	
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 -8]	[9-12]	[13-16]	[17-20]	
Motivación de los hechos	<p>IV.- <u>FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:</u></p> <p>4.1De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de 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: corresponde al empleador.</p> <p><i>Respecto a la existencia del vínculo laboral</i></p> <p>En primer lugar, en cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación ininterrumpida cabe señalar que no hay controversia dado que las partes</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas . (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probator</p>					X						20

<p>reconocen tanto su existencia como duración, lo que si existe controversia es si estos contratos de trabajo a plazo fijo están desnaturalizados y en consecuencia se considere al demandante como trabajador a plazo indeterminado y se le reponga en su puesto de trabajo por haber sufrido según refiere el demandante despido incausado.</p> <p>Por tanto, de los contratos obrantes a folios 61 a 84, se aprecia que el demandante ha laborado bajo contratos sujetos a modalidad D. Leg. N° 728 desde el 08 de febrero del 2010 hasta el 30 de diciembre del 2014, bajo el cargo de Vigilante / Seguridad. Y en cuanto a la <i>remuneración</i> percibida, se tiene de las boletas de pago obrantes a folios 03 a 60, que el demandante ha venido percibiendo una remuneración que fluctuaba entre S/.670.00 y S/.750.00 soles mensuales.</p> <p><i>Respecto a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.</i></p> <p>Ha quedado acreditado que el demandante ha</p>	<p>ios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3.Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio</p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laborado bajo este tipo contractual desde el 08 de febrero del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2014.</p> <p>Está acreditado también que el demandante durante todo el periodo que ha prestado servicios para la demandada ha realizado labores de Vigilante; sobre el particular, se debe mencionar que en un primer momento, el actor ha venido siendo contratado bajo modalidad contractual por <u>servicio específico</u> de acuerdo al art. 63° del D.S. 003-97TR desde el 08 de febrero del 2010 hasta el 30 de diciembre del 2010, para posteriormente, a partir del mes de noviembre del 2010, suscribir contratos sujetos a modalidad por <u>necesidad de mercado</u>.</p> <p>El artículo 63 del D.S. n° 003-97-TR establece expresamente que:</p> <p><i>“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria”.</i></p> <p>Esto es, que en la naturaleza de la obra o del servicio</p>	<p>probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones o frecidas). Si cumple</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Justificación de derecho	<p>a prestar este presente el elemento temporal del servicio, esto es, que éste último tenga una fecha de caducidad o término que conlleve o habilite al empleador a utilizar esta modalidad contractual; puesto que de ser permanente la labor se perdería el elemento temporal que es sustancial a este tipo de contrato; y como se ha precisado en los fundamentos que anteceden, las labores de vigilancia si bien no son esenciales al giro del negocio que es netamente educativo si es permanente en el tiempo dado que la seguridad y vigilancia del personal, alumnos e instalaciones es permanente en el tiempo.</p> <p>Más aun el Artículo 72 de la citada norma, establece expresamente que:</p> <p><i>“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.</i></p> <p>Pero vistos los contratos de trabajo sujeto a modalidad</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no e</p>					X					
---------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--

<p>por servicio específico que van de folios 61 a 70, en su cláusula primera se establece expresamente como causa objetiva determinante de la contratación bajo esta modalidad que:</p> <p>“PRIMERO. - La UNIVERSIDAD necesita cubrir los requerimientos de recursos humanos de servicios específicos para el desarrollo de sus actividades administrativas” (SIC)</p> <p>De lo que se aprecia que la causa objetiva determinante y habilitante para el empleador para la celebración de este tipo de contratos es genérica la contratación, puesto que las necesidades administrativas son muchas y además que en sus cláusulas siguientes se precisa que el contratado realizará labores de propias y complementarias inherentes al cargo de “AUXILIAR”, sin precisar qué tipo de auxiliar.</p> <p>4.9Además el Artículo 58° de la norma citada establece expresamente que:</p> <p><i>“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un</i></p>	<p>xcede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.</p> <p>Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones o frases. Si cumple</p>										
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”.</i></p> <p>4.10 En consecuencia al haberse declarado la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico y por ende considerar al demandante como trabajador a plazo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indeterminado, como consecuencia lógica también los contratos de trabajo modales celebrados inmediatamente después del contrato por servicio específico deviene en ineficaces.</p> <p>4.11 Pero a mayor abundamiento, vistos los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidades de mercado que van de folios 71 a 81, en su primera cláusula se establece la justificación de su celebración señalándose que:</p> <p>“PRIMERO. - La UNIVERSIDAD, es una organización dedicada a actividades Educativas de enseñanza superior, que requiere cubrir necesidades de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causado por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico.” (SIC)</p> <p>Pero de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 58° del D.S. N° 003-97-TR: “...<i>Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>del ritmonormal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional...”</i></p> <p>Ahora bien, el incremento de los alumnos es un hecho coyuntural e imprevisible para la Universidad demandada? Obviamente que no, dado que es ella la que establece con anticipación el número de vacantes a ocupar por cada ciclo académico.</p> <p>4.12El artículo 77° del D.S. N° 003-97-TR establece expresamente las causales de desnaturalización de los contratos modales:</p> <p><i>Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:</i></p> <p><i>Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;</i></p> <p><i>Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;</i></p> <p><i>Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;</i></p> <p><i>Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</i></p> <p>4.13Por lo tanto, en concordancia con los anteriores fundamentos, este Juzgado considera que entre el demandante y la Universidad demandada ha existido una relación jurídica de naturaleza laboral a plazo indeterminado desde el 8 de octubre del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p><i>Con respecto a la calificación de cese de la relación laboral como despido incausado:</i></p> <p>La pretensión del actor consiste en que el juzgado</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>califique el cese de la relación contractual como despido incausado, y en consecuencia que se ordene su reposición, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; y en caso no prosperar esta pretensión, se le indemnice por despido arbitrario.</p> <p>En este el despido está definido como “<i>el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste, este decide poner fin a la relación de trabajo</i>”; y, el Tribunal Constitucional señala que ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución <u>la necesidad de la causalidad</u>; así cuando la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como justificado o injustificado; así el D. Leg. 728 ha establecido las causas justas de despido relativas a la capacidad o conducta del trabajador;</p> <p>De esta forma, continúa diciendo en el Tribunal Constitucional en la citada sentencia que, un despido será justificado o injustificado, legal o arbitrario, en</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tanto la voluntad extintiva de la relación laboral expresada por el empleador se lleve a cabo con expresión o sin expresión de causa; con el cumplimiento o incumplimiento de las formalidades procedimentales; <u>con probanza o no probanza de la causa</u>, en caso de haber sido esta invocada, en el marco de un proceso judicial;</p> <p>Según indica el actor en su escrito de demanda, con fecha 31 de diciembre del 2014, se le informa que la empresa da por concluida la relación laboral mantenida en base al contra sujeto a modalidad, lo cual puede ser corroborado por el acta de constatación policial de folios 85, y del escrito de contestación de demanda en la cual la emplazada indica que lo que ha operado es una terminación de su contrato y no la configuración de una causal de despido.</p> <p>Al respecto el Tribunal Constitucional a través de diferentes resoluciones, ha habilitado un régimen adjetivo o procesal de carácter restitutorio, en el que sus efectos serían los de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>derecho constitucional, o, para circunscribir el mandato al ámbito laboral, restituir al “trabajador a su centro de trabajo del cual fue despedido arbitrariamente”; los efectos restitutorios derivados de un despido arbitrario se generan, según el tribunal, en los tres casos siguientes:</p> <p>Despido <i>nulo</i>, todas las causales señaladas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.</p> <p>Despido <i>fraudulento</i>, el cual se configura cuando el empleador, determina o <u>crea una causa “justa para su parecer” en aras de concluir la relación laboral con el trabajador</u>, causa que posteriormente no puede ser probada o que fue inventada para perjudicar al trabajador; y,</p> <p>Despido <i>incausado</i>, que aparece cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, <u>sin expresarle causa alguna</u> derivada de la conducta o la labor que la justifique; y,</p> <p>Así, respecto al despido alegado por el demandante, éste indica en su escrito de demanda que con fecha 31</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de diciembre del 2014, se le informa que la empresa da por concluida la relación laboral mantenida en base al contra sujeto a modalidad, lo que puede ser corroborado además por el acta de constatación policial de folios 85, y del escrito de contestación de demanda en la cual la emplazada indica que lo que ha operado es una terminación de su contrato y no la configuración de una causal de despido.</p> <p>Por lo tanto al actor no se le curso aviso del despido solo se le comunicó la terminación del contrato, constituyéndose causa determinada por la accionada para la terminación del vínculo laboral.</p> <p>En este sentido siguiendo con el análisis del despido incausado éste se configura cuando se cesa del vínculo laboral sin expresión de causa, pero en el presente caso, el empleador demandado alegó una causa, el vencimiento del contrato de trabajo sujetos a modalidad, por tanto a sabiendas de lo fraudulento de la contratación de demandante bajo contratos a plazo fijo se basó en estos contratos para dar por terminada a relación</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>laboral. Vencimiento que deviene en fraudulento, pues al tener l demandante la calidad de trabajador a plazo indeterminado, su cese solo podría haberse efectuado en una causal basada en su comportamiento o capacidad.</p> <p>Que, en el presente caso, al demandante se le informa que la ruptura del vinculo laboral obedece a una supuesta culminación del plazo determinado en el ultimo contrato sujeto a modalidad obrante a folios 83 a 84, que como ya se ha dejado sentado, dichos contratos han sido desnaturalizados, es decir, dicho despido obedece a una causa ilegítima creada por la demandada para extinguir la relación laboral con el actor, configurándose por lo tanto la figura del despido fraudulento, mas no una situación de despido incausado.</p> <p>Por tanto, la causal utilizada por el demandante para obtener su reposición no es la idónea atendiendo al análisis de los hechos y consideraciones jurídicas efectuadas en la presente sentencia; y si bien se llega a la conclusión de la existencia de un despido</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fraudulento este no puede ser amparado por no formar parte del petitorio, más aun si la Corte Suprema de Justicia en al CAS LAB. N° 1969-2014- Piura, ha establecido en los fundamentos octavo y noveno de la misma que:</p> <p>“...resulta evidente la vulneración del principio de congruencia procesal y, consecuentemente, el deber de las resoluciones judiciales, toda vez que, no obstante haber formulado el demandante como pretensión principal la de despido nulo, la Sala Superior revocando la sentencia apelada, declaró{o fundada la demanda por despido fraudulento, pese a que esto último no formó parte del petitorio de la demanda...”</p> <p>De lo mencionado anteriormente, se concluye que deviene en infundada la demanda en el extremo de despido incausado alegado por el actor y en consecuencia la reposición solicitada.</p> <p>Respecto al pago de remuneraciones dejadas de percibir, sin perjuicio de haberse declarado infundado el extremo de despido incausado es necesario precisar</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>que en la sentencia CAS. LAB. N° 6673.-2013-LA LIBERTAD de fecha 25 de agosto del 2014, la Sala de derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado sobre la improcedencia del pago de remuneraciones dejadas de percibir por causal de despido fraudulento e incausado.</p> <p><i>Con respecto a la pretensión subordinada de indemnización por despido.</i></p> <p>En cuanto a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario alegada por el demandante, se tiene que el art. 34° del D.S. 003-97-TR indica que “(...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido (...)”.</p> <p>En el presente caso, al haberse dado la figura del despido fraudulento debida a que el empleador utilizo</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>una causa ilegítima para despedir al actor, este juzgado determina que le asiste la indemnización por despido arbitrario contemplada en la norma. Por lo tanto, teniendo que el empleador ostenta un record laboral de 4 años, 02 meses y 24 días, entonces se procederá a realizar el calculo indemnizatorio:</p> <p>Remuneración mensual: S/. 750.00 + $\frac{1}{2}(750)= 1125$ $1,125 * 4 \text{ años} = \text{S/. } 4,500$</p> <p>$1,125 / 12 * 2 = \text{S/. } 187.50$</p> <p>$1,125 / 360 * 24 = \text{S/. } 75$</p> <p>Monto total= S/. 4,762.50</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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 reveló que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia se ubica en el rango de muy alta calidad. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; y la claridad, las razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales, razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 -4]	[5 -6]	[7- 8]	[9-10]
V.- <u>DECISIÓN:</u> Fundamentos por los cuales <u>SE RESUELVE:</u> Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don C.A.C.C. sobre DESPIDO INCAUSADO contra la ULADCH.	1. El encabezamiento e evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, e l número de resolución q ue le corresponde a la se ntencia, lugar, fecha de expedici					X						10

<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>FUNDADA la demanda en el extremo de DESPIDO ARBITRARIO en consecuencia ORDENO A LA DEMANDADA cumpla con pagar al actor la suma de CUATRO MIL SETECIENTOS SESENTA Y DOS CON 50/100 (S/. 4,762.50), por concepto de indemnización por despido arbitrario.</p> <p>INFUNDADA la demandada en el extremo de despido incausado y consecuente reposición.</p> <p>Consentida o ejecutoriada que sea la presente CÚMPLASE y archívese en oportunidad conforme a ley.</p>	<p>ón, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, e l objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>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</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p> <p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita l</p>					X					
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

Descripción de la decisión		<p>os extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia con congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/ o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/ o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/ de las partes si</p> <p>los autos se hubieran elevado en consulta/ o explícita e l silencio o inactividad pro</p>										
-----------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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

LECTURA. El cuadro 3 reveló que la parte resolutive de la sentencia de primera instancia se ubica en el **rango de muy alta calidad**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta; respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso); y la claridad.

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, sobre despido incausado; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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 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	CORTESUPERIORDEJUSTICIADEPIURADE LA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA EXPEDIENTE : 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 DEMANDANTE : C.A.C.C DEMANDADO : ULADCH MATERIA: DESPIDO INCAUSADOY/OINDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DEPENDENCIA : PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA	1. El encabezamiento evidencia: 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 2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el o												
							X							

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p><u>SENTENCIA DE VISTA RESOLUCIÓN N°: DOCE</u> En Piura a los 02 días del mes de Junio del 2016, el Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente</p> <p><u>SENTENCIA:</u></p> <p>I.- ASUNTO.- Recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia contenida en la Resolución N° 07, de fecha 15 de Marzo del 2016, que obra de fojas 250 al 262 de autos, que resuelve declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don C.A.C.C. sobre DESPIDO INCAUSADO contra la ULADCH; FUNDADA la</p>	<p>bjeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demanda en el extremo de DESPIDO ARBITRARIO, en consecuencia ORDENA a la demandada cumpla con pagar al actor la suma de CUATRO MILSETECIENTOSSESENTAYDOSCON50/100(\$/4,762.50), por el concepto de indemnización por despido arbitrario; INFUNDADA la demanda en el extremo de despido incausado y consecuente reposición.</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 o frecidas. Si cumple</p> <p>1. Evidencia el objeto de la i</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-</p> <p><u>De la parte demandante:</u></p> <p>Se declara infundada su pretensión principal de que se ha establecido judicialmente el despido incausado dentro del contexto de la ilegal terminación del vínculo contractual del que fue objeto, debido a que el A quo considera que no se configura un despido incausado sino un despido fraudulento (4.21, 4.22 y 4.23 de la sentencia emitida), dicho razonamiento no es viable bajo ningún punto de vista legal y/o jurídico.</p> <p>Se debe tener presente lo señalado por el autor Carlos Blancas Bustamante concerniente al despido</p>	<p>mpugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silen</p>										
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

	<p>incausado, igualmente las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.</p>	<p>cio o inactividad procesal. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones o frecidas. Si cumple</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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 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 los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes, aspectos del proceso, el encabezamiento; y la claridad .De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia el objeto de la impugnación, y explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación evidencia las pretensiones de la parte contraria al impugnante y la claridad.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, segunda instancia sobre despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos, del derecho, de la pena y de la reparación civil					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 -8]	[9 -12]	[13- 16]	[17-20]	
III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.- 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		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											20

Motivación de hechos	<p>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: <i>“Debeterse 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”</i>¹ ... <i>“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 <i>tantum apellatum, quantum devolutum</i>, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”</i>².</p> <p>En principio debe decirse que el accionante demanda acumulativamente dos pretensiones: principal y</p>	<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple</p> <p>3. Las razones evidencian la aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple</p>											
----------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

Motivación de derechos	<p>subordinada (fojas 89): "(...) como pretensión principal se verifique la existencia de Despido incausado, y como consecuencia, la reposición en mi centro de labores, el pago de remuneraciones no pagadas y las dejadas de percibir; y, en el caso improbable y ni siquiera pensado de que ella no prosperase, el Pago de indemnización por Despido Arbitrario como pretensión subordinada, demanda que la dirijo en contra de mi empleadora directa (...)". (el remarcado es de origen); señalando en sus fundamentos fácticos, que ingreso a laborar para la demandada el 8 de febrero del 2010, en el cargo de auxiliar de seguridad y que la modalidad contractual usada de contratos sujetos a modalidad por servicio específico y por necesidades de mercado, se han desnaturalizado, convirtiéndose en uno de plazo indeterminado.</p> <p>Cabe señalar que el Artículo 12 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636, ley especial que regula el proceso ordinario laboral, señala que <i>“Hay acumulación objetiva cuando las pretensiones o extremos de la</i></p>	<p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones o frecidas. Si cumple</p> <p>1. Las razones se orienta</p>													
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>demanda correspondan al mismo titular del derecho y sean de competencia del mismo Juez.</i>”, sin limitación alguna, lo que debe concordarse con el Art. 87 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, el mismo que establece <i>“La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesorio. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cuál de las pretensiones va a cumplir; y es accesorio cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás. (...). ”</i>, como ya se ha señalado en el párrafo precedente, el actor plantea una demanda acumulativa objetiva originaria subordinada, es decir sólo ante la eventualidad de desestimarse la pretensión principal de despido incausado, habrá de pronunciarse sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.</p> <p>En el presente caso, el A quo en los fundamentos 4.4 al 4.13 de la sentencia venida en grado, ha emitido</p>	<p>n a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se</p>													
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>pronunciamiento sobre la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, llegando a la conclusión que los contratos temporales por necesidades del mercado, que suscribieron las partes, se han desnaturalizado, señalando en el punto 4.11 que según el Art. 58 del D.S.No. 003-97-TR la causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, y que el incremento de los alumnos no es un hecho coyuntural e imprevisible para la Universidad demandada, por lo que se debe considerar la existencia de un contrato a plazo indeterminado por aplicación del inciso d) del Art. 77 del D.S. No. 003-97-TR que señala que: "<i>Artículo 77.- Los contratos de trabajos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...); d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.</i>", consignando en el fundamento 4.13 lo siguiente: "<i>(...) 4.13.- Por lo</i></p>	<p>orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas qu</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tanto, en concordancia con los anteriores fundamentos este Juzgado considera que entre el demandante y la Universidad demandada ha existido una relación jurídica de naturaleza laboral a plazo indeterminado desde el 8 de octubre del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo No. 003-97-TR.", extremo este que no ha sido objeto de cuestionamiento, al no haber formulado apelación la parte demandada.</p> <p>Ahora bien, luego del análisis sobre la desnaturalización de los contratos modales y la determinación de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el A quo ha declarado Infundada la pretensión principal de despido incausado y consecuente reposición, señalando en su fundamento 4.21 lo siguiente: "(...) 4.21. <u>En este sentido siguiendo con el análisis del despido incausado éste se configura cuando se cesa el vínculo laboral sin expresión de causa, pero en el presente caso, el empleador demandado alegó una causa, el vencimiento del</u></p>	<p>e justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo o normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>contrato de trabajo sujetos a modalidad, por tanto a sabiendas de los fraudulento de la contratación de demandante bajo contratos a plazo fijo se basó en estos contratos para dar por terminada la relación laboral. Vencimiento que deviene en fraudulento pues al tener el demandante la calidad de trabajador a plazo indeterminado, su cese solo podría haberse efectuado en una causal basada en su comportamiento o capacidad. 4.22.- Que, en el presente caso, al demandante se le informa que la ruptura del vínculo laboral obedece a una supuesta culminación del plazo determinado en el último contrato sujeto a modalidad obrante a folios 83 a 84, que como ya se ha dejado sentado, dichos contratos han sido desnaturalizados, es decir dicho despido obedece a una causa ilegítima creada por la demandada para extinguir la relación laboral con el actor, <u>configurándose por tanto la figura del despido fraudulento, más no una situación de despido incausado.</u> (...)” (el subrayado es agregado), es decir concluye en que se trataría de un despido fraudulento</i></p>	<p>expresiones ofrecidas). Si cumple</p>													
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>y no un despido incausado, siendo que <u>los agravios de la parte demandante</u>, en su escrito de apelación de sentencia, se centran a cuestionar dicho extremo de la demanda, de la forma siguiente: i) el A quo considera que no se configura un despido incausado sino un despido fraudulento, dicho razonamiento no es viable bajo ningún punto de vista legal y/o jurídico; y ii) su pretensión se ampara en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.</p> <p>Corresponde señalar que el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2012 acordó en el tema 01 lo siguiente: "<i>Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo Ley 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo.</i>".</p> <p>Para analizar los agravios expresados por la parte</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante, debemos recurrir a la STC No. 0976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco, donde el Tribunal Constitucional hizo una tipología de los despidos con efecto restitutorio, describiendo los dos tipos de despido que señala el A quo en la sentencia de primera instancia, el despido incausado y el despido fraudulento, así tenemos que en su fundamento 15 el supremo intérprete de la Constitución señaló lo siguiente: "15.- (...) b) <i>Despido incausado.</i>- <i>Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. <u>Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.</u></i>c) <i>Despido fraudulento.</i>- <i>Aparece esta modalidad de conformidad con lo</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N.º 0628-2001-AA/TC, defecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se preten dió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que 'El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22º y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica...'. (Fun. Jur. N.º 6). (...). Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: - Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado</i></p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas" (el subrayado es agregado). En reciente jurisprudencia el Tribunal Constitucional al conocer un pedido de reposición por despido incausado, en el que se alegaba la terminación de contratos modales, se acoge el pedido del demandante de reposición por despido incausado, así tenemos la STC No. 032672012-PA/TC Junín del 10 de diciembre de 2015</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>(publicada en la página web del TC el 07.04.2016), donde señala: "(...) 22. En atención a todo lo expuesto, este Tribunal estima que en el presente caso corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido incausado conforme manifiesta en su demanda. (...); 31. Por consiguiente, al haberse acreditado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, <u>por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición, (...).</u>" (el remarcado y subrayado es agregado), lo que ya había sido expresado por el Tribunal Constitucional con anterioridad, como por ejemplo en la STC No. 01998-2013- PA/TC Tacna del 21 de noviembre del 2013, en cuyo fundamento 3.3.11 señaló: "(...) 3.3.11. Siendo así, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales es."</i></p> <p>En el caso de autos, se advierte que a fojas 85 obra la constatación policial del 31 de diciembre del 2014, donde el efectivo policial deja constancia que se entrevistó con uno de los agentes de seguridad de la Universidad demandada, preguntándole el por qué del impedimento de no dejar ingresar al recurrente a su centro de labores, respondiendo que es por disposición del Sr. Abelardo Valdivia Chávez (Jefe del Departamento de Seguridad, Protección y Salud en el Trabajo) y por el Ing. Vladislao Silva Zelada (Jefe de</p>														
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Personal) que se le impide el ingreso al demandante, agregándose "(...) <i>sin dar ninguna otra razón, cabe indicar que el recurrente presenta un contrato visado por el Ministerio de Trabajo, desde el 01JUL14 al 31DIC14, (...)</i>", por lo que queda claro, que estamos frente a un despido incausado, toda vez que al haberse determinado que en la realidad lo que existió fue un contrato a plazo indeterminado, el trabajador sólo podía ser despedido por causa relacionada con su conducta o con su capacidad, y si bien el A quo señala que existió una causa, la cual estaba constituida por la terminación del contrato modal, no puede afirmarse que ésta sea una causa derivada de la conducta o de la labor que realizaba el demandante, como lo señala el Tribunal</p> <p>Constitucional, cuando refiere, que "(...). <i>Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, <u>sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o de la labor que lo justifique.</u></i>" (STC No. 0976-2001-AA/TC, fundamento 15.b, el</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>subrayado es agregado); sin que se pueda calificar el despido como un "<i>despidofraudulento</i>" solo por el hecho de que los contratos modales se desnaturalizaron por suscribirse con fraude a la Ley, pues una cosa es el fraude en la contratación laboral, y otra el fraude en el hecho mismo del despido, no habiéndose verificado que al demandante se le haya despedido imputándole hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le haya atribuido una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se haya extinguido la relación laboral con vicio de la voluntad (supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo es), o mediante fabricación de pruebas. De lo antes señalado, se concluye en que la pretensión principal del demandante debe ser acogida por este Tribunal, y consecuentemente debe ordenarse su reposición, no así el pedido de pago de remuneraciones dejadas de percibir, pues como lo ha señalado el A quo en el fundamento 4.25 de la venida en grado, resulta improcedente dicho extremo, debiendo precisar que</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>este Tribunal, de conformidad con el Art. 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo TUO fue aprobado por el D. S. No. 017-93-</p> <p>JUS, ha variado expresamente de criterio con respecto a los pronunciamientos efectuados anteriormente sobre este extremo de la demanda, para adherirse al criterio establecido por la Corte Suprema de la República en uniformes pronunciamientos como la Casación Laboral No. 6673-2013 La Libertad del 25 de agosto del 2014, donde ha señalado: "(...) <u>SÉPTIMO</u>: Sin embargo, corresponde señalar que, la Sala Superior no ha tenido en cuenta las siguientes situaciones relevantes: i) <i>Que, en aplicación del Principio de Legalidad no resulta aplicable por analogía el caso de nulidad de despido previsto por el artículo 40 del Decreto Supremo No. 003-97-TR a supuestos no previstos por dicha norma, pues la reposición al centro laboral satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, pero no crea una ficción retroactiva de labores</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>prestados durante el período de ausencia, frente a la cual pudiera surgir la obligación de pagoremunerativo,máximesisetratadeunanormaexcepcional;ii)LaCorteInteramericanadeDerechos Humanos en la sentencia de fecha treinta y uno de enero de dos mil uno, Caso del Tribunal Constitucional(AguirreRoca,ReyTerryyRevoredoMarsanovsPerú),referidoespecíficamentealareposición de magistrados del Tribunal Constitucional peruano, no ordenó el pago de remuneraciones devengadas, ya que dicha ejecutoria internacional estableció que el Estado Peruano debía indemnizar a los magistrados repuestos en sus labores, tomando como uno de los criterios para el efecto resarcitorio los salarios y prestaciones dejados de percibir, sin perjuicio de todos los daños que se acrediten y que tuvieron conexión con el hecho dañoso constituido por el ilegal cese; sin ordenar el pago de remuneraciones devengadas; (...)", no correspondiendo el pago de remuneraciones dejadas de percibir por la inexistencia de prestación del servicio, a la luz del Art. 6 del</i></p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>D.S. No. 003-97-TR que a la letra dice: “<i>Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...)</i>” (el remarcado es agregado), dejando a salvo el derecho del actor para lo haga valer por la vía de indemnización por daños y perjuicios. En ese sentido, corresponde revocar la sentencia venida en grado, en cuanto no ampara la pretensión principal de despido incausado, la que debe revocarse y reformándola se declare fundada en parte con la consecuente reposición en su puesto de trabajo, sin pago de remuneraciones dejadas de percibir por ser improcedente, y revocando la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, y reformándola se declare sin objeto pronunciarse sobre la misma al haberse amparado la pretensión principal, reconociendo la pretensión accesoría de pago de costos procesales de conformidad con el Art. 48 inciso 4 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636, y el Art. 412 del C.P.C.</p>										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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

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

LECTURA. El cuadro 5, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: alta y muy alta; respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; y la claridad. Finalmente, en la motivación del derecho, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre despido incausado; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 0310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de correlación, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 -4]	[5 -6]	[7- 8]	[9-10]
IV.- DECISIÓN.- Por las anteriores consideraciones: REVOCA la sentencia contenida en la Resolución N° 07, de fecha 15 de Marzo del 2016, que obra de fojas 250 al 262 de autos, en cuanto declara	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más,</p>					X					10	

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Correlación</p>	<p>INFUNDADA la pretensión principal de despido incausado y consecuente reposición; y REFORMÁNDOLA se declare FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don C.A.C.C. sobre DESPIDO INCAUSADO contra la ULADCH, esto es fundada la pretensión principal de despido incausado, con la consecuente reposición del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando al momento del cese o en otro de similar categoría, sin pago de remuneraciones dejadas de percibir, por ser</p>	<p>que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

X

Descripción de la decisión	<p>improcedente conforme al fundamento 9 de la presente resolución, dejando a salvo su derecho para que lo haga valer en la vía correspondiente, con costos del proceso.</p> <p>REVOCA la misma sentencia, en el extremo que se pronuncia amparando la pretensión subordinada de indemnización por DESPIDO ARBITRARIO; y REFORMÁNDOLA se declare sin objeto pronunciarse sobre la misma, al haberse amparado la pretensión principal.</p>	<p>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 o frecidas). Si cumple</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del</p>											
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los h</p>										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>echos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

Nota. El cumplimiento de los parámetros de “la aplicación del principio de correlación”, y “la descripción de la decisión”, se identificaron en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6 reveló que la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia se ubica en el rango de **muy alta calidad**. Lo que se deriva de la calidad de “la aplicación del principio de congruencia” y “la descripción de la decisión”, que se ubican en el rango de: alta y muy alta calidad, respectivamente. En el caso de la “aplicación del principio de congruencia”, se encontraron los 5 parámetros previstos: “resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio”; “resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio”; “aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia”; “evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa de la misma sentencia respectivamente”; y “la claridad”. Finalmente, en cuanto a la “descripción de la decisión”, de los 5 parámetros se cumplieron 5: “mención expresa de lo que se decide u ordena”; “mención clara de lo que se decide u ordena”; “a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada”; “mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso”; y “la claridad”.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia, sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta	40				
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[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 primera instancia en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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

LECTURA. El cuadro 7, reveló que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.**, fue de rango: **muy alta** calidad. Donde la calidad de **la parte expositiva**, proviene de la calidad de: la “introducción”, y la “postura de las partes” que se ubican en el rango de: muy *alta y muy alta* **calidad**, respectivamente. De, la **parte considerativa**, donde la calidad de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”, se ubicó en el rango de: **muy alta y muy alta** **calidad**, respectivamente. Finalmente, de la calidad de la **parte resolutive**, donde “la aplicación del principio de congruencia” y la “descripción de la decisión”, se ubican en el rango de: *muy alta y muy alta* **calidad**, respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes; en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta	40				
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana					
									[5 -8]	Baja					
									[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[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° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020.

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

LECTURA. El cuadro 8, reveló que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01 Distrito judicial de Piura – Piura. 2020., fue de rango: de muy alta calidad. Donde la calidad de la parte expositiva, proviene de la calidad de la “introducción”, y la “postura de las partes” que se ubican en el rango de: muy alta y muy alta calidad, respectivamente; de la calidad de la parte considerativa, donde la calidad de “la motivación de los hechos” y “la motivación del derecho”; que se ubican en el rango de: muy alta y muy alta calidad, respectivamente. Finalmente, de la calidad de la parte resolutive, donde “la aplicación del principio de congruencia” y la “descripción de la decisión”, que se ubican en el rango de: muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre mejor derecho de posesión, en el expediente N° 00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura – Piura. 2020, perteneciente al Distrito Judicial de Piura, ambas fueron de rango Muy 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:

Su calidad, fue de rango Muy Alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por el Primer Juzgado Laboral de la ciudad de Piura, del Distrito Judicial de Piura (Cuadro 7).

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, 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 alto y muy alto, respectivamente (Cuadro 1).

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, **la calidad de postura de las partes que fue de rango alta;** porque se hallaron 5 de 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 de la parte demandante y de la parte demandada y la claridad.

2. La calidad de su parte considerativa fue de rango muy alta.

Se determinó; en base a los resultados de la calidad de la motivación de los hechos y la motivación del derecho, donde ambas fueron de rango muy alta (Cuadro 2).

Respecto a la motivación de los hechos se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Asimismo, en **la motivación del derecho**, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

3. La calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta: Se determinó en base a los resultados de la calidad, de la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, donde ambas fueron de rango muy alta. (Cuadro 3).

En la **aplicación del principio de congruencia**, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitada; el pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia;

el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

Por su parte, en **la descripción de la decisión**, se encontraron los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

Respecto a la sentencia de segunda instancia:

Su calidad, fue de rango Muy Alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, pertinentes, planteados en el presente estudio; fue emitida por la Sala Laboral de Piura, perteneciente al Distrito Judicial del Piura (Cuadro 8).

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

4. La calidad de su parte expositiva fue de rango: muy alta:

Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, donde ambas fueron de rango muy alta. (Cuadro 4).

En la introducción, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

Asimismo, **en la postura de las partes**, se encontraron 5 de los 5 parámetros: la claridad; evidencia el objeto de la impugnación; explícita y evidencia congruencia con

los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación; evidencia la pretensión de quién formula la impugnación; y evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante o explicita el silencio o inactividad procesal.

5. La calidad de su parte considerativa fue de rango: muy alta:

Se determinó con énfasis en la motivación de los hechos y la motivación del derecho, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 5).

En **la motivación de los hechos**, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y la claridad.

Asimismo, en **la motivación del derecho**, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Respecto a la motivación de las resoluciones como principio constitucional, está previsto en el inc. 5° del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, y en virtud de este principio toda resolución judicial y en todas las instancias deben estar debidamente motivadas y por escrito, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de los hechos, en se sustentan, salvo los decretos de mero trámite.

6. La calidad de su parte resolutive fue de rango: muy alta:

Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En cuanto al, **principio de congruencia**, se encontraron 5 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente y la claridad.

Finalmente, en **la descripción de la decisión**, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; la claridad; mientras que: el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso, no se encontró

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre despido incausado, en el expediente N° 0310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura, de la ciudad de Piura, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Cuadro 7 y 8).

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Fue emitida por el Primer Juzgado Laboral de Piura, donde se resolvió: declarar fundada en parte la demanda laboral de nulidad de despido interpuesta (Expediente, N°00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2020)

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).

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

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; y la claridad; 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.

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

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

En segundo lugar, la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada(s) ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; claridad; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; las razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; y razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.

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

Para comenzar, la calidad de la aplicación del principio de congruencia fue de rango alta, porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas; claridad; 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.

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

Fue emitida por la Sala Laboral de Piura, donde se resolvió: revocar la sentencia elevada en apelación y reformando la misma, declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido interpuesta. (Expediente N° N°00310-2015-0-2001-JR-LA-01)

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

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

Asimismo, la calidad de la postura de las partes fue de rango muy alta, porque en su contenido se encontró 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; la claridad; y evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante.

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

En cuanto a la calidad de la motivación de los hechos fue de rango muy alta; porque en su contenido, se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; la claridad; y las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Por su parte, la calidad de la motivación del derecho fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros previstos: las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

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

Respecto a la calidad del principio de congruencia fue de rango alta; porque se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia; la claridad; y evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa, respectivamente.

Finalmente, la calidad de la descripción de la decisión fue de rango muy alta; porque en su contenido se encontraron los 5 parámetros: mención clara de lo que se decide u

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

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.
- Alcaide, M. (1982). *Las Nuevas Normas de Organización del Trabajo*. Madrid: Tecnos
- Alcala, C. (2006). *Seguridad de la Justicia en el Perú*. Recuperado de: <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>.
- Alcalá, Zamora y Castillo C. (1964). *Derecho Procesal Civil – La jurisdicción, acción y competencia*”, Edición Comentarios Jurídicos, Lima-Perú.
- Alonso, M. (1999). *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Ariel.
- Alva, D. (2006), *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.
- Alzamora, L. (2001). *El derecho al trabajo*, Lima: Editorial el Búho.
- Angel, C. (2001) *Código Civil y Laboral*. Lima: Editorial Rodhas.
- Angeldunis, G. (s.f.). *Diccionario Jurídico*, Tomo III. Santiago: Acerman.
- Arroyo, C. (2001). *La administración y letargo de la justicia*. Trujillo: Marsol.
- Arteaga, G. (2010). *Derecho procesal civil*, 4ª ed., México, Porrúa.
- Avendaño, C. (1998). *Práctica forense civil y familiar*, 21ª ed., México, Porrúa.
- Bacre, A. (1992) *Protección al trabajador*. Lima: Marsol.
- Bendezu, J. (2014). *El Derecho Procesal Civil*. Lima: Grijley.
- Bernales, R. (2009). *Comentarios a la Constitución*. (4ta. Edición). Lima: Editorial Jurista Editores.
- Borja, C. (2012). *Problemas con la administración de Justicia*. Lima: Edición Universitaria.

- Cabanellas, J. (2001), *El Proceso Civil. Problemas fundamentales del proceso*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Tinco.
- Cajas, W. (2011), *Código Civil y otras disposiciones legales*. (15ava. Edición). Lima: Editorial Rodhas.
- Caro, A. (1993). *La Flexibilidad Laboral*. Buenos Aires: Biblos.
- Carrión J. (2000), *La jurisdicción y competencia en el proceso civil* Lima: Gaceta Jurídica.
- Carrión, N. (2007), *La prueba en el proceso* (5a. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- 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)
- Castañeda, J. (1998). *El Derecho de los Contratos*. Lima: Grijley.
- Castillo, R. (2011). *ABC del Juicio Laboral*, VI edición editorial Porpua.a. México.
- Castillo, y Sánchez, J. (2010). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires.
- Castro, J. (1998), *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial Depalma
- Cervantes, V. (2011). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: 1ª Edición Editorial: Lexis Nexis.
- Chávez, T. (2006) *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Bogotá: Temis.
- Chero, B. (2011). *La jurisdicción laboral. Modelos de la jurisdicción constitucional*, III Encuentro Internacional – Justicia y derecho, Matanzas, Cuba.
- Cisneros, M. (2008). *El Proceso del trabajo*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Claria, I. (1968), *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Editorial Tirant lo blach.

- Colomer, T. (2000). *Derecho Individual del Trabajo. Parte General*. Lima: Ed. Gráfica Horizonte. Lima.
- Córcega, C. (2001). *Los principios laborales procesales como garantía de un proceso conforme a ley, el principio de inmediación*, Lima: Ara Editores.
- Córdova, A. (2011). *El Proceso Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- 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
- Cruz, M. (1999). *El Proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado. - Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*. Madrid: Paidós.
- Cruzado, C. (2006), *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cuba, C. (1998). *La Prueba en el Proceso Laboral* (1ra. Edición). Lima: Editorial Marsol.
- Custodio, R. (2005). *El despido arbitrario en el Perú, tipos de despido arbitrario*, Lima Perú, editorial Linares.
- De Buen, N. (1996). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa
- De La Fuente, H. (2003). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea,
- Delgado, V. (2009), *El Debido Proceso y la Demanda Civil*. Tomo I. (2da. Edición). Lima: Editorial RODHAS.
- Denti, H. (1972), *Compendio de Derecho Procesal, Teoría General del Proceso*, T. I. (3° Ed.). Medellín.
- Devis H. (1984), *Teoría General de la Prueba Judicial*. (Vol. I). Buenos Aires: Víctor P. de Zavalía.
- Díaz, T. (1997). *Derecho Individual del Trabajo. Parte General*. Lima: Ed. Gráfica Horizonte. Lima.
- Do Prado, De Souza y Carraro. (2008), *Investigación cualitativa en enfermería:*

contexto y bases conceptuales. Organización Panamericana de la Salud: Washington.

- Domínguez, J. (2010). *Contrato de Trabajo Comentada*. Lima: Contabilidad Moderna.
- Echandía, J. (1981). *La interpretación de las leyes del trabajo*. Buenos Aires: La Ley
- Erminda, C. (2003), *Interacción entre el Estado y la jurisdicción*, Editorial Gráfica Horizonte.
- Escobar, G. (2012). *El Proceso Laboral*. Lima: Grijley.
- Esparza, H. (1995), *Compendio de Derecho Procesal, Teoría General del Proceso*, T. I. (3° Ed.). Medellín.
- Espinoza, C. (2010). *La administración de justicia*, Diccionario jurídico mexicano, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas,
- Estada, G. (1990), *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos-EGACAL. (1ra. Edición). Lima: Editorial San Marcos.
- Etala, C. (2000). *Los efectos del contrato sin relación de trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Favela, A. (1980), *La sentencia civil*. (3ra. Edición). Barcelona: Bosch
- Fernández & Batista. (s.f.), *Metodología de la Investigación*. (5a. ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Fernández, F. & Sánchez, C. (2013). *La ejecución de sentencias laborales*. Tesis de Titulación
- Fernández, G. (2001), *El Proceso Laboral*. Chiclayo: Estudiantil.
- Fernández, J. (1990). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley
- Franciskovic, J. (s.f.). *Derecho procesal laboral*. Lima: Marsol.
- Fronzizi, J. (1994), *Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino*. Buenos Aires: Ediar.

- Gómez, A. (2008), *Manual de Consulta Rápida del Proceso Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Gómez, A. (2011). *Implicancias de la justicia en América Latina*. Bruselas: Studio.
- Gómez, R. (1996), Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil. (1ra. Edición). Lima: Palestra Editores.
- González, I. (2006). *La motivación de las sentencias: Sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Editorial Tirant lo blach.
- Gozaini, V. (1997), *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: 1ª Edición Editorial: Lexis Nexis.
- Guerra, G. (2006). *El Proceso Laboral*. Lima: Grijley.
- Guevara, H. (1998), *Compendio de Derecho Procesal, Teoría General del Proceso*, T. I. (3º Ed.). Medellín.
- Gutiérrez, C. (2003). *Teoría de la prueba y medios probatorios*. Buenos Aires:
- RubinzalHaro, O. (2006), *Teoría General del Derecho Laboral*. Lima: Editorial Ediar.
- 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.
- Herrera, E. (1995). *Extinción de la Relación de Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Hinostroza A. (1998), *La prueba en el proceso civil*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Huamán, C. (2001) *La administración de justicia*. Madrid: Exposito.
- Idrogo, J. (2001), *Razonamiento en las resoluciones judiciales*; s/Edic. Lima. Bogotá: Editorial Temis. Palestra editores.
- Igartúa, A. (2009). *El Proceso Civil*. (1ra. Edición) Lima: Gaceta Jurídica.
- Iglesias, C. (2011), *Interacción entre el Estado y la jurisdicción*, Editorial Gráfica Horizonte.
- Jiménez, H. (2009), *Compendio de Derecho Laboral*. Lim: Editorial Biblios.
- Lama, R. (2012). *Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil*.

Ledesma, A. (2008). *El Rol Constitucional del Ministerio Público en los Procesos Laborales*. Lima: Estudiantil.

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.

León, J. (2008). *Problemas fundamentales de los procesos laborales*. Lima: Editorial Tinco.

Lino, (1977), *Teoría de la prueba y medios probatorios*. Buenos aires: Rubinzal – Culzoni Editores.

Lluch, R. (2012), *Tutela cautelar y medidas autosatisfactivas en el proceso civil*.

López, J. (1997). *Contrato de Trabajo Comentada*. Lima: Contabilidad Moderna.

Madrid, T. (2001), *El Debido Proceso según la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Editorial Estrela S.A.

Martel, J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral Peruano*. Lima: Estrela S.A.

Mattos, T. (2013). *El Rol Constitucional del Ministerio Público en los Procesos Laborales*. Tesis de Maestría. Universidad de Lima.

Mejía J. (2004). *Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo*. Recuperado de: http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2004/a15.pdf . (23.11.2013)

Mesinas, J. (2008). *Derecho laboral parte general*. Lima: Estrela S.A.

Miranda, G. (1997), *El nuevo Código Procesal Constitucional del Perú, Órganos competentes: Poder Judicial y T.C. Exclusión del Ministerio Público*, Provincia número Especial Universidad de los Andes Mérida, Venezuela.

Monroy, V. (1996), *Procesos Laborales y su juriciccion*. Edición 2004.

Montalvo, J. (2000). *Fundamento del Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Montero, R. (2003), *Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales*. Lima: Academia de la Magistratura (AMAG).

- Montoya, H. (1990), *Compendio de Lógica Jurídica*. Editorial Biblios, III Edición,
- Morales, A. (2005), *Introducción al Derecho Laboral Peruano*. Lima: Estrela S.A.
- Muñoz, A. (2007). *Consulta del Proceso Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- MUJICA, N. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la PUPC.
- Rodriguez, A. P. (1998). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Neves, J. (2004). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, Z. (1997), *El despido arbitrario en el Perú*. Lima Editores, Edición El búho.
- Obregozo, R. (2012). *El derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. Universidad Pedro Ruiz Gallo
- Ofreneo, R. (2008). *Trabaja Decente para los Trabajadores del Medio» en Relaciones Laborales*. Lima: Grijley.
- Oliva, C. (1990). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ortíz, R. (2009). *El despido arbitrario en el Perú, tipos de despido arbitrario*, Lima Perú, editorial Linares.
- Osorio M. (2003), *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (Edición Electrónica). Guatemala: Datascan SA.
- Ovalle, M. (1980). *La prueba de los hechos*. Madrid: Editorial Trotta.
- Palacio, C. (2003). *Derecho Procesal Laboral*. Lima: Manuel Chauca E.I.R.L
- Palomeque, M. (1996). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Paredes, E. (1997), *Derecho y cambio social, El debido proceso como instrumento para asegurar una sentencia justa*. Edición, Lima- Perú.
- Penagos, A. (2007). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Tomo II, Abeledo – Perrot.

- Peña, D. (2010) *Manual de Derecho Procesal Civil* (1° ed.). Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Pérez, R. (1979), *Derecho Laboral. Parte General*. Marcial Pons Ediciones jurídico-sociales. Madrid-Barcelona.
- Peyrano, F. (2000). *La prueba de los hechos*. Madrid: Editorial Trotta.
- Pla, A. (1978). *Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Pucci, D. (2005). *Problemas del proceso civil*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L
- Quintana, F. (2010). *Estudios de la justicia nacional*. Lima: Perot
- Quintero, C. (1995). *Teoría general de la prueba judicial*. Tomo I. Buenos Aires. Argentina.
- Quiroga, R. (2001), *Juez y democracia*, Guadalajara, Editorial Flor del Viento, (p.53).
- Quisbert, C. (2003) *Derecho administrativo*. Lima: Grijley
- Ramirez, G. (2001). *El derecho laboral y su regulación comentada*, Editorial Gráfica Horizonte, Lima.
- Ramos, B. (2008), *Código procesal laboral comentado homenaje a Domingo Garcia Belaunde* II edición Julio 2011.
- Ranilla, C. (2001). *Diccionario Jurídico Procesal*. Madrid: Thecnos.
- Reimundi, C. (1997). *Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Sociedad Anónima Editora Comercial, Industrial y Financiera.
- Rioja, C. (2012) *El Razonamiento en las resoluciones judiciales*. Lima: Editorial Palestra.
- Roca, L. (2001). *Teoría General de Proceso Civil*. Lima: Ediciones Luis Alfredo.
- Rocco, L. (1976), *La jurisdicción en el Proceso Civil*. (1ra. Edición). Lima: Editorial Marsol.
- Rodas, C. (2003). *Introducción al proceso civil*. Bogotá: Editorial Temis S.A.
- Rodriguez, A. P. (1998). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Rodríguez, J. (2000). *La interpretación de las leyes del trabajo*. Buenos Aires: La

Ley

- Romero, R. (1998), *El despido arbitrario en el Perú, tipos de despido arbitrario*, Lima Perú, editorial Linares.
- Ruiz, T. (2011). *La administración de justicia en el Perú* Lima: Editora Normas Legales.
- Sagastegui, V. (2003), *Las funciones de las partes en el proceso como garantía constitucional*, 2004.
- Sala, T. (1991). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Valenci: Tirant Lo Blanch.
- Sánchez, C. (2006) *Manual de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot.
- Sarango, R. (2008). *Tratado de Derecho Procesal Civil* Lima: Grijley
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>. (23.11.2013)
- Taramona, C. (1996). *Constitución Política del Perú actualizada con sus últimas modificatorias* (1º ed.). Lima: Editorial Berrio.
- Taruffo, P. (2002). *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. Lima: Editorial Grijley.
- Ticona, V. (1994), *La Motivación escrita en las resoluciones judiciales*, Lex Novae Revista de Derecho, edición II.
- Urquiza, P. (1993), *Exégesis y Sistemática del Código Procesal Civil*. T.I. (1ra. Edición). Lima: Editorial Grijley.
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Valverde, C. (2000), *Derecho Procesal Constitucional*. Lima: Manuel Chauca
- Vescovi, V. (1999), *Que se entiende por competencia en materia jurídica procesal*, Lima: Grijley.
- Vielma, L. (2001), *Derecho Laboral*. México: Universidad Autónoma de México
- Vielsa, V. (2011), *La jurisdicción diccionario de Jurisprudencia Civil*. Lima: Grijley.

Zavala, P. (2010). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima: Themis.

Zavala, U. (2004). *Derecho Procesal Civil: Doctrina y Jurisprudencia*. Buenos Aires: Abeledo Perrot

Zegada, L. (1995). *El Asesor Legal Laboral*. La Paz: Editorial Jurídica Zegada.

Zumaeta, P. (2004). *Temas de la Teoría del Proceso*. Bogota: Editorial Temis.

Zuñiga, C. (2009) *Estudios de Derecho Procesal*. Barcelona: Editorial Ariel S.A.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia

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

		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/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> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio paradar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o</p>
	PARTE CONSIDERATIVA	Motivación del derecho	<p>perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p> <p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>

PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
	Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. 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?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. 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 unproceso 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>
		CONSIDERATIVA	Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/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>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/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> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
	Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	
	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá delo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las</p>

			<p>cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. 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</i>). Si cumple/No cumple.</p>
		Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobarción de la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple.</p>

Anexo2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos, y determinación de la variable

<p style="text-align: center;">CUADROS DESCRIPTIVOS DEL PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN, ORGANIZACIÓN, CALIFICACIÓN DE LOS DATOS Y DETERMINACIÓN DE LA VARIABLE</p>

1. CUESTIONES PREVIAS

1. De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), se denomina objeto de estudio a las sentencias de primera y segunda instancia.

2. La variable de estudio viene a ser la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes.

3. La variable tiene dimensiones, los cuales son tres por cada sentencia, estos son: la parte expositiva, considerativa y resolutive, respectivamente.

4. Cada dimensión de la variable tiene sus respectivas sub dimensiones.

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

4.1. Las sub dimensiones de la dimensión parte expositiva son 2: *introducción y la postura de las partes.*

4.2. Las sub dimensiones de la dimensión parte considerativa son 2: *motivación de los hechos y motivación del derecho.*

4.3. Las sub dimensiones de la dimensión parte resolutive son 2: *aplicación del principio de congruencia y descripción de la decisión.*

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

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

6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.

7. De los niveles de calificación: la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.

8. Calificación:

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

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

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

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

9. Recomendaciones:

9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.

9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el expediente.

9.3. Identificar las instituciones procesales y sustantivas existentes en el proceso judicial existente en el expediente, incorporarlos en el desarrollo de las bases teóricas del trabajo de investigación, utilizando fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales.

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

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

Fundamentos:

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

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

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

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

Cuadro 2
Calificación aplicable a cada sub dimensión

Cumplimiento de los parámetros en una sub dimensión	Valor (referencial)	Calificación de calidad
Si se cumple 5 de los 5 parámetros previstos	5	Muy alta
Si se cumple 4 de los 5 parámetros previstos	4	Alta
Si se cumple 3 de los 5 parámetros previstos	3	Mediana

Si se cumple 2 de los 5 parámetros previstos	2	Baja
Si sólo se cumple 1 parámetro previsto o ninguno	1	Muy baja

Fundamentos:

Se procede luego de haber aplicado las pautas establecidas en el Cuadro 1, del presente documento.

Consiste en agrupar los parámetros cumplidos.

La calidad de la sub dimensión se determina en función al número de parámetros cumplidos.

Para todos los casos el hallazgo de uno, o ninguno de los 5 parámetros previstos, se califica con el nivel de: muy baja.

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

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

Cuadro 3

Calificación aplicable a las dimensiones: parte expositiva y parte resolutive

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		baj a uy M	aja B	edi ana M	Alt a	al uy M			
1	2	3	4	5					
Nombre de la dimensión: ...	Nombre de la sub dimensión		X				7	[9 - 10]	Muy Alta
								[7 - 8]	Alta
	Nombre de la sub dimensión					X		[5 - 6]	Mediana
								[3 - 4]	Baja
								[1 - 2]	Muy baja

Ejemplo: 7, está indicando que la calidad de la dimensión, ... es alta, se deriva de la calidad de las dos sub

dimensiones, y, que son baja y muy alta, respectivamente.

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

[7 - 8] = Los

valores pueden ser 7 u 8 = Alta

[5 - 6] = Los

valores pueden ser 5 o 6 = Mediana

[3 - 4] = Los

valores pueden ser 3 o 4 = Baja

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte

CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.

- *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, las cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.*
- Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

5.2. Segunda etapa: determinación de la calidad de la de dimensión: parte considerativa

(Aplicable para la sentencia de **primera instancia** - tiene 2 sub dimensiones – ver Anexo 1)

Cuadro 5

Calificación aplicable a la dimensión: parte considerativa (primera instancia)

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					De la dimensión	Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión
		De las sub dimensiones							
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			
		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión				X		14	[17 - 20]	Muy alta
					X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
	Nombre de la sub dimensión							[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

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

- El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- El número 4 indica, que en cada nivel de calidad hay 4 valores.
- Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.
- La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

[17 - 20] = Los valores pueden ser 17, 18, 19 o 20 = Muy alta

[13 - 16] = Los valores pueden ser 13, 14, 15 o 16 = Alta

[9 - 12] = Los valores pueden ser 9, 10, 11 o 12 = Mediana

[5 - 8] = Los valores pueden ser 5, 6, 7 u 8 = Baja

[1 - 4] = Los valores pueden ser 1, 2, 3 o 4 = Muy baja

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

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

Fundamento:

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

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

1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

le b ri V	n o s i t e d i	on n i m i d e s u	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			b v M	B	a d M	A	v M		b v M	B	a d M	A	v M	
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]	
ia ... te n la se d d id C	i y s i t e x p o s i t i v a	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta	30			
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
									[3 - 4]	Baja				
	v d e s i n o n f o r m e s	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta				
						X			[13-16]	Alta				
		Motivación del derecho							[9- 12]	Mediana				
					X				[5 -8]	Baja				
									[1 - 4]	Muy baja				
	i v o l u n t a r i o	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta				
						X			[7 - 8]	Alta				
									[5 - 6]	Mediana				
		Descripción de la decisión					X		[3 - 4]	Baja				
							[1 - 2]		Muy baja					

Ejemplo: 30, está indicando que la calidad de la sentencia en estudio es de rango alta, se deriva de los resultados de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutoria 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 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 despido incausado, contenido , según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N°00310-2015-0-2001-JR-LA-01, del Distrito Judicial de Piura-Piura. 2020.

Por estas razones, como autora, 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. 05 de mayo del 2020.

ROSA MARIA CARLOTA DEL PINO ARROYO

DNI 46384163

ANEXO 4: Sentencias de primera y segunda instancia

EXPEDIENTE : 00310-2015-0-2001-JR-LA-01

ESPECIALISTA : RIVERA MIJA OSCAR

En la ciudad de Piura siendo el día 15 de Marzo de 2016: el *Señor Juez del Primer Juzgado de Trabajo de Piura*, ha expedido la siguiente Resolución N° 07:

SENTENCIA

I.- ASUNTO:

Puestos los autos en Despacho para sentenciar en la fecha por las recargadas labores del juzgado; en los seguidos por don *C.A.C.C.* sobre *NULIDAD DE DESPIDO Y/O INDEMNIZACION POR DESPIDO* contra la *ULADCH*.

II.- ANTECEDENTES:

ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

2.1 De folios 89 a 102, el demandante expresa que ingresó a prestar sus servicios el día 08 de febrero del 2010, mediante ilegales contratos sujetos a modalidad por servicios específicos y otros tantos por necesidades de mercado en el área de Seguridad como Auxiliar de Seguridad, percibiendo como remuneración la cantidad de mensual de S/. 750.00 soles, renovándose dichos contratos periódicamente bajo adendas y suscribiendo su última adenda el 01 de julio de 2014, contrato que vencería el 31 de diciembre del 2014.

2.2 Señala que, en su caso se ha producido un despido incausado pues, pese a su condición de servidor subordinado de la institución con más de dos años de servicios, simplemente se ha procedido a extinguir la relación contractual que mantenía en base al término de un contrato desnaturalizado, lo que concluye sino un despido perversamente arbitrario, indicando además que sus labores de vigilante eran de naturaleza permanente.

2.3 Que, en el supuesto negado de que no prosperase la petición principal, esto es, la reposición en el trabajo, demando como pretensión subordinada el pago de indemnización por despido.

ARGUMENTOS DE LA ENTIDAD DEMANDADA:

2.4 De folios 210 a 211, la demandada se apersona al proceso y propone excepción de caducidad debido a que ha transcurrido en demasía el plazo de 30 días naturales de producido el despido de acuerdo al art. 36° del D.Leg. N° 728.

2.5 Que, los contratos presentados como medios probatorios por el accionante han sido suscritos al amparo de la 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los cuales se identifica la necesidad de cubrir los requerimiento de recursos humanos de servicios específicos para el desarrollo de actividades administrativas, en virtud de ello contrata a plazo fijo bajo la modalidad indicada para que realice labores propias y complementarias inherentes al cargo de Auxiliar/Piura, fijando taxativamente los plazos de duración de los mismos.

2.6 Agrega que, no se está frente a un caso de un despido incausado, pues este se materializa según las causales señaladas en la ley y cuando se despide a un trabajador por voluntad unilateral del empleador, sin mediar causas relacionadas con la conducta o incapacidad del trabajador, que no es el caso, pues no estamos frente a un tema de despido alguno, máxime si estos contratos sujetos a modalidad con de naturaleza temporal, algo que el accionante conocía al momento de la celebración por escrito del contrato que el mimos ha suscrito.

III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS:

Conforme al acta de audiencia única de folios 239 a 242 se resuelve declarar infundada la excepción de caducidad propuesta por la demandada, declarar saneado el proceso y válida la relación procesal establecida y al no proceder la conciliación, se fijaron como puntos controvertidos:

3.1 Determinar si entre la demandada y el demandante existió un vínculo de naturaleza laboral.

3.2 Establecer si el cese de la relación laboral se produjo por un despido incausado.

3.3 Establecer si le asiste al demandante el derecho a que se lo incorpore en sus labores habituales y consecuentemente ordenar el pago de sus remuneraciones devengadas, mas intereses legales.

3.4 Así mismo en caso de que no se determinara a causal del despido incausado nulo, determinar si corresponde una indemnización por despido arbitrario.

IV.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

4.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo la carga de probar la existencia del vínculo laboral recae en el trabajador y la carga de 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: corresponde al empleador.

Respecto a la existencia del vínculo laboral

En primer lugar, en cuanto a la existencia del vínculo laboral y a su prestación ininterrumpida cabe señalar que no hay controversia dado que las partes reconocen tanto su existencia como duración, lo que si existe controversia es si estos contratos de trabajo a plazo fijo están desnaturalizados y en consecuencia se considere al demandante como trabajador a plazo indeterminado y se le reponga en su puesto de trabajo por haber sufrido según refiere el demandante despido incausado.

Por tanto de los contratos obrantes a folios 61 a 84, se aprecia que el demandante ha laborado bajo contratos sujetos a modalidad D. Leg. N° 728 desde el 08 de febrero del 2010 hasta el 30 de diciembre del 2014, bajo el cargo de Vigilante / Seguridad. Y en cuanto a la *remuneración* percibida, se tiene de las boletas de pago obrantes a folios 03 a 60, que el demandante ha venido percibiendo una remuneración que fluctuaba entre S/.670.00 y S/.750.00 soles mensuales.

Respecto a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

Ha quedado acreditado que el demandante ha laborado bajo este tipo contractual desde el 08 de febrero del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2014.

Está acreditado también que el demandante durante todo el periodo que ha prestado servicios para la demandada ha realizado labores de Vigilante; sobre el particular, se debe mencionar que en un primer momento, el actor ha venido siendo contratado bajo modalidad contractual por servicio específico de acuerdo al art. 63° del D.S. 003-97TR desde el 08 de febrero del 2010 hasta el 30 de diciembre del 2010, para posteriormente, a partir del mes de noviembre del 2010, suscribir contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado.

El artículo 63 del D.S. n° 003-97-TR establece expresamente que:

“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria”.

Esto es, que en la naturaleza de la obra o del servicio a prestar este presente el elemento temporal del servicio, esto es, que éste último tenga una fecha de caducidad o término que

conlleve o habilite al empleador a utilizar esta modalidad contractual; puesto que de ser permanente la labor se perdería el elemento temporal que es sustancial ha este tipo de contrato; y como se ha precisado en los fundamentos que anteceden, las labores de vigilancia si bien no son esenciales al giro del negocio que es netamente educativo si es permanente en el tiempo dado que la seguridad y vigilancia del personal, alumnos e instalaciones es permanente en el tiempo.

Más aun el Artículo 72 del al citada norma, establece expresamente que:

“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.

Pero vistos los contratos de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico que van de folios 61 a 70, en su cláusula primera se establece expresamente como causa objetiva determinante de la contratación bajo esta modalidad que:

“PRIMERO. - La UNIVERSIDAD necesita cubrir los requerimientos de recursos humanos de servicios específicos para el desarrollo de sus actividades administrativas” (SIC)

De lo que se aprecia que la causa objetiva determinante y habilitante para el empleador para la celebración de este tipo de contratos es genérica la contratación, puesto que las necesidades administrativas son muchas y además que en sus cláusulas siguientes se precisa que el contratado realizará labores de propias y complementarias inherentes al cargo de “AUXILIAR”, sin precisar qué tipo de auxiliar.

4.9 Además el Artículo 58° de la norma citada establece expresamente que:

“El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional”.

4.10 En consecuencia al haberse declarado la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico y por ende considerar al demandante como trabajador a plazo indeterminado, como consecuencia lógica también los contratos de trabajo modales celebrados inmediatamente después del contrato por servicio específico deviene en ineficaces.

4.11 Pero a mayor abundamiento, vistos los contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidades de mercado que van de folios 71 a 81, en su primera cláusula se establece la justificación de su celebración señalándose que:

“PRIMERO. - La UNIVERSIDAD, es una organización dedicada a actividades Educativas de enseñanza superior, que requiere cubrir necesidades de recursos humanos con el objeto de atender incrementos de labores administrativas, académicas y de atención a clientes originados por variación de la demanda en el mercado causado por incremento de mayor número de alumnos ingresantes y matriculados correspondiente al semestre académico.”
(SIC)

Pero de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 58° del D.S. N° 003-97-TR: “...*Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional...*”

Ahora bien, el incremento de los alumnos es un hecho coyuntural e imprevisible para la Universidad demandada? Obviamente que no, dado que es ella la que establece con anticipación el número de vacantes a ocupar por cada ciclo académico.

4.12 El artículo 77° del D.S. N° 003-97-TR establece expresamente las causales de desnaturalización de los contratos modales:

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

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

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

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

Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

4.13 Por lo tanto, en concordancia con los anteriores fundamentos, este Juzgado considera que entre el demandante y la Universidad demandada ha existido una relación jurídica de naturaleza laboral a plazo indeterminado desde el 8 de octubre del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Con respecto a la calificación de cese de la relación laboral como despido incausado:

La pretensión del actor consiste en que el juzgado califique el cese de la relación contractual como despido incausado, y en consecuencia que se ordene su reposición, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; y en caso no prosperar esta pretensión, se le indemnice por despido arbitrario.

En este el despido está definido como “*el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste, este decide poner fin a la relación de trabajo*”¹; y, el Tribunal Constitucional señala que ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la necesidad de la causalidad; así cuando la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como justificado o injustificado²; así el D. Leg. 728 ha establecido las causas justas de despido relativas a la capacidad o conducta del trabajador;

De esta forma, continúa diciendo en el Tribunal Constitucional en la citada sentencia que, un despido será justificado o injustificado, legal o arbitrario, en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral expresada por el empleador se lleve a cabo con expresión o sin expresión de causa; con el cumplimiento o incumplimiento de las formalidades procedimentales; con probanza o no probanza de la causa, en caso de haber sido esta invocada, en el marco de un proceso judicial;

Según indica el actor en su escrito de demanda, con fecha 31 de diciembre del 2014, se le informa que la empresa da por concluida la relación laboral mantenida en base al contra sujeto a modalidad, lo cual puede ser corroborado por el acta de constatación policial de folios 85, y del escrito de contestación de demanda en la cual la empleada indica que lo que ha operado es una terminación de su contrato y no la configuración de una causal de despido.

¹Manuel Alonso Curso, en Curso del derecho al Trabajo, citado por el Tribunal

Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 976/2001-AA/TC

²Tribunal Constitucional Sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC

Al respecto el Tribunal Constitucional a través de diferentes resoluciones, ha habilitado un régimen adjetivo o procesal de carácter restitutorio, en el que sus efectos serían los de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, o, para circunscribir el mandato al ámbito laboral, restituir al “trabajador a su centro de trabajo del cual fue despedido arbitrariamente”; los efectos restitutorios derivados de un despido arbitrario se generan, según el tribunal, en los tres casos siguientes:

Despido *nulo*, todas las causales señaladas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Despido *fraudulento*, el cual se configura cuando el empleador, determina o crea una causa “justa para su parecer” en aras de concluir la relación laboral con el trabajador, causa que posteriormente no puede ser probada o que fue inventada para perjudicar al trabajador; y,

Despido *incausado*, que aparece cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; y,

Así, respecto al despido alegado por el demandante, éste indica en su escrito de demanda que con fecha 31 de diciembre del 2014, se le informa que la empresa da por concluida la relación laboral mantenida en base al contra sujeto a modalidad, lo que puede ser corroborado además por el acta de constatación policial de folios 85, y del escrito de contestación de demanda en la cual la emplazada indica que lo que ha operado es una terminación de su contrato y no la configuración de una causal de despido.

Por lo tanto al actor no se le curso aviso del despido solo se le comunicó la terminación del contrato, constituyéndose causa determinada por la accionada para la terminación del vínculo laboral.

En este sentido siguiendo con el análisis del despido incausado éste se configura cuando se cesa del vínculo laboral sin expresión de causa, pero en el presente caso, el empleador demandado alegó una causa, el vencimiento del contrato de trabajo sujetos a modalidad, por tanto a sabiendas de lo fraudulento de la contratación de demandante bajo contratos a plazo fijo se basó en estos contratos para dar por terminada a relación

laboral. Vencimiento que deviene en fraudulento, pues al tener l demandante la calidad de trabajador a plazo indeterminado, su cese solo podría haberse efectuado en una causal basada en su comportamiento o capacidad.

Que, en el presente caso, al demandante se le informa que la ruptura del vínculo laboral obedece a una supuesta culminación del plazo determinado en el ultimo contrato sujeto a

modalidad obrante a folios 83 a 84, que como ya se ha dejado sentado, dichos contratos han sido desnaturalizados, es decir, dicho despido obedece a una causa ilegítima creada por la demandada para extinguir la relación laboral con el actor, configurándose por lo tanto la figura del despido fraudulento, mas no una situación de despido incausado.

Por tanto, la causal utilizada por el demandante para obtener su reposición no es la idónea atendiendo al análisis de los hechos y consideraciones jurídicas efectuadas en la presente sentencia; y si bien se llega a la conclusión de la existencia de un despido fraudulento este no puede ser amparado por no formar parte del petitorio, más aun si la Corte Suprema de Justicia en al CAS LAB. N° 1969-2014- Piura, ha establecido en los fundamentos octavo y noveno de la misma que:

“...resulta evidente la vulneración del principio de congruencia procesal y, consecuentemente, el deber de las resoluciones judiciales, toda vez que, no obstante haber formulado el demandante como pretensión principal la de despido nulo, la Sala Superior revocando la sentencia apelada, declaró {o fundada la demanda por despido fraudulento, pese a que esto último no formó parte del petitorio de la demanda...”

De lo mencionado anteriormente, se concluye que deviene en infundada la demanda en el extremo de despido incausado alegado por el actor y en consecuencia la reposición solicitada. Respecto al pago de remuneraciones dejadas de percibir, sin perjuicio de haberse declarado infundado el extremo de despido incausado es necesario precisar que en la sentencia CAS. LAB. N° 6673.-2013-LA LIBERTAD de fecha 25 de agosto del 2014, la Sala de derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado sobre la improcedencia del pago de remuneraciones dejadas de percibir por causal de despido fraudulento e incausado.

Con respecto a la pretensión subordinada de indemnización por despido.

En cuanto a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario alegada por el demandante, se tiene que el art. 34° del D.S. 003-97-TR indica que “(...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido (...)”.

En el presente caso, al haberse dado la figura del despido fraudulento debida a que el empleador utilizo una causa ilegítima para despedir al actor, este juzgado determina que le asiste la indemnización por despido arbitrario contemplada en la norma. Por lo tanto, teniendo

que el empleador ostenta un record laboral de 4 años, 02 meses y 24 días, entonces se procederá a realizar el calculo indemnizatorio:

Remuneración mensual: S/. 750.00 + $\frac{1}{2}(750)$ = 1125

1,125 * 4 años = S/. 4,500

1,125 /12 * 2 = S/. 187.50

1,125/ 360 * 24 = S/. 75

Monto total= S/. 4,762.50

V.- DECISIÓN:

Fundamentos por los cuales SE RESUELVE:

Declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don C.A.C.C. sobre DESPIDO INCAUSADO contra la ULADCH.

FUNDADA la demanda en el extremo de DESPIDO ARBITRARIO en consecuencia ORDENO A LA DEMANDADA cumpla con pagar al actor la suma de CUATRO MIL SETECIENTOS SESENTA Y DOS CON 50/100 (S/. 4,762.50), por concepto de indemnización por despido arbitrario.

INFUNDADA la demandada en el extremo de despido incausado y consecuente reposición. Consentida o ejecutoriada que sea la presente CÚMPLASE y archívese en oportunidad conforme a ley.

CORTESUPERIORDEJUSTICIADEPIURADE LA SALA LABORAL PERMANENTE DE PIURA

(TRIBUNAL UNIPERSONAL)

EXPEDIENTE : 00310-2015-0-2001-JR-LA-01

DEMANDANTE : C.A.C.C

DEMANDADO : ULADCH

MATERIA :
DESPIDOINCAUSADOY/OINDEMNIZACIÓN
POR DESPIDO

: PRIMER JUZGADO LABORAL DE PIURA

DEPENDENCIA

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN N°: DOCE

En Piura a los 02 días del mes de Junio del 2016, el Tribunal Unipersonal que suscribe, pronuncia la siguiente SENTENCIA:

I.- ASUNTO.-

Recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia contenida en la

Resolución N° 07, de fecha 15 de Marzo del 2016, que obra de fojas 250 al 262 de autos, que resuelve declarando FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don C.A.C.C. sobre DESPIDO INCAUSADO contra la ULADCH; FUNDADA la demanda en el extremo de DESPIDO ARBITRARIO, en consecuencia ORDENA a la demandada cumpla con pagar al actor la suma de CUATRO MILSETECIENTOSSESENTAYDOSCON50/100(S/4,762.50), por el concepto de indemnización por despido arbitrario; INFUNDADA la demanda en el extremo de despido incausado y consecuente reposición.

II.- FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS.-

De la parte demandante:

Se declara infundada su pretensión principal de que se ha establecido judicialmente el despido incausado dentro del contexto de la ilegal terminación del vínculo contractual del que fue

objeto, debido a que el A quo considera que no se configura un despido incausado sino un despido fraudulento (4.21, 4.22 y 4.23 de la sentencia emitida), dicho razonamiento no es viable bajo ningún punto de vista legal y/o jurídico.

Se debe tener presente lo señalado por el autor Carlos Blancas Bustamante concerniente al despido incausado, igualmente las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.-

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: *“DebetenerseencuentaquelaapelaciónesunapeticiónquesehacealSuperior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior”*¹ ... *“ElJuezsuptienelaafacultaddepoderrevisarydecidirsobretodaslascuestionespropuestas 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 puedeconocermediantelaapelacióndelosagraviosqueafectanalimpugnante”*².

En principio debe decirse que el accionante demanda acumulativamente dos pretensiones: principal y subordinada (fojas 89): *“(...) como pretensión principal se verifique la existencia de Despido incausado, y como consecuencia, la reposición en mi centro de labores, el pago de remuneraciones no pagadas y las dejadas de percibir; y, en el caso improbable y ni siquiera pensado de que ella no prosperase, el Pago de indemnización por Despido Arbitrario como pretensión subordinada,demanda que la dirijo en contra de mi empleadora directa (...)*”. (el remarcado es de origen); señalando en sus fundamentos fácticos, que ingreso a laborar para la demandada el 8 de febrero del 2010, en el cargo de auxiliar de seguridad y que la modalidad contractual usada de contratos sujetos a modalidad por servicio específico y por necesidades de mercado, se han desnaturalizado, convirtiéndose en uno de plazo indeterminado.

Cabe señalar que el Artículo 12 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636, ley especial que regula el proceso ordinario laboral, señala que *“Hay acumulación objetiva cuando las pretensiones o extremos de la demanda correspondan al mismo titular del derecho y sean de competencia del mismo*

*Juez.”*³, sin limitación alguna, lo que debe concordarse con el Art. 87 del C.P.C. de aplicación supletoria a autos, el mismo que establece *“La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesoria. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cuál de las pretensiones va a cumplir; y es accesoria cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás. (...).*”, como ya se ha señalado en el párrafo precedente, el actor plantea una demanda acumulativa objetiva originaria subordinada, es decir sólo ante la eventualidad de desestimarse la pretensión principal de despido incausado, habrá de pronunciarse sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.

En el presente caso, el A quo en los fundamentos 4.4 al 4.13 de la sentencia venida en grado, ha emitido pronunciamiento sobre la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, llegando a la conclusión que los contratos temporales por necesidades del mercado, que suscribieron las partes, se han desnaturalizado, señalando en el punto 4.11 que según el Art. 58 del D.S.No. 003-97-TR la causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, y que el incremento de los alumnos no es un hecho coyuntural e imprevisible para la Universidad demandada, por lo que se debe considerar la

existencia de un contrato a plazo indeterminado por aplicación del inciso d) del Art. 77 del D.S. No. 003-97-TR que señala que: *"Artículo 77.- Los contratos de trabajos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...); d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley."*, consignando en el fundamento 4.13 lo siguiente: *"(...) 4.13.- Por lo tanto, en concordancia con los anteriores fundamentos este Juzgado considera que entre el demandante y la Universidad demandada ha existido una relación jurídica de naturaleza laboral a plazo indeterminado desde el 8 de octubre del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo*

³La primera disposición derogatoria, sustitutoria y final de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636 (24.06.1996) dejó sin efecto todas las normas que se opongan a dicha Ley.

4 del Decreto Supremo No. 003-97-TR.", extremo este que no ha sido objeto de cuestionamiento, al no haber formulado apelación la parte demandada.

Ahora bien, luego del análisis sobre la desnaturalización de los contratos modales y la determinación de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el A quo ha declarado Infundada la pretensión principal de despido incausado y consecuente reposición, señalando en su fundamento 4.21 lo siguiente: "(...) 4.21. En este sentido siguiendo con el análisis del despido incausado éste se configura cuando se cesa el vínculo laboral sin expresión de causa, pero en el presente caso, empleador demandado alegó una causa, el vencimiento del contrato de trabajo sujetos a modalidad, por tanto a sabiendas de los fraudulento de la contratación de demandante bajo contratos a plazo fijo se basó en estos contratos para dar por

terminada la relación laboral. Vencimiento que deviene en fraudulento pues al tener el demandante la calidad de trabajador a plazo indeterminado, su cese solo podría haberse efectuado en una causal basada en su comportamiento o capacidad. 4.22.- Que, en el presente caso, al demandante se le informa que la ruptura del vínculo laboral obedece a una supuesta culminación del plazo determinado en el último contrato sujeto a modalidad obrante a folios 83 a 84, que como ya se ha dejado sentado, dichos contratos han sido desnaturalizados, es decir dicho despido obedece a una causa ilegítima creada por la demandada para extinguir la relación laboral con el actor, configurándose por tanto la figura del despido fraudulento, más no una situación de despido incausado. (...)" (el subrayado es agregado), es decir concluye en que se trataría de un despido fraudulento y no un despido incausado, siendo que los agravios de la parte demandante, en su escrito de apelación de sentencia, se centran a cuestionar dicho extremo de la demanda, de la forma siguiente: i) el A quo considera que no se configura un despido incausado sino un despido fraudulento, dicho razonamiento no es viable bajo ningún punto de vista

legal y/o jurídico; y ii) su pretensión se ampara en las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.

Corresponde señalar que el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2012 acordó en el tema 01 lo siguiente: "*Los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo Ley 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo.*".

Para analizar los agravios expresados por la parte demandante, debemos recurrir a la STC No. 0976-2001-AA/TC Eusebio Llanos Huasco, donde el Tribunal

Constitucional hizo una tipología de los despidos con efecto restitutorio, describiendo los dos tipos de despido que señala el A quo en la sentencia de primera instancia, el despido incausado y el despido fraudulento, así tenemos que en su fundamento 15 el supremo intérprete de la Constitución señaló lo siguiente: "15.- (...) b) *Despido incausado.*- Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional al de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. c) *Despido fraudulento.*- Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N.º 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que 'El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22º y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica.' (Fun. Jur. N.º 6). (...) Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: - Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555 99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con viciodo voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la 'fabricación de pruebas'" (el subrayado es agregado). En reciente jurisprudencia el Tribunal Constitucional al conocer un pedido de reposición por despido incausado, en el que se alegaba la terminación de contratos modales, se acoge el pedido del demandante de reposición por despido incausado, así tenemos la STC No. 032672012-PA/TC Junín del 10 de diciembre de 2015 (publicada en la página web del TC el

07.04.2016), donde señala: "(...) 22. *En atención a todo lo expuesto, este Tribunal estima que en el presente caso corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido incausado conforme manifiesta en su demanda. (...); 31. Por consiguiente, al haberse acreditado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición, (...).*" (el remarcado y subrayado es agregado), lo que ya había sido expresado por el Tribunal Constitucional con anterioridad, como por ejemplo en la STC No. 01998-2013- PA/TC Tacna del 21 de noviembre del 2013, en cuyo fundamento 3.3.11 señaló: "(...) 3.3.11. *Siendo así, 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 con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral sustentada en el vencimiento del plazo del contrato tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.*".

En el caso de autos, se advierte que a fojas 85 obra la constatación policial del 31 de diciembre del 2014, donde el efectivo policial deja constancia que se entrevistó con uno de los agentes de seguridad de la Universidad demandada, preguntándole el por qué del impedimento de no dejar ingresar al recurrente a su centro de labores, respondiendo que es por disposición del Sr. Abelardo Valdivia Chávez (Jefe del Departamento de Seguridad, Protección y Salud en el Trabajo) y por el Ing. Vladislao Silva Zelada (Jefe de Personal) que se le impide el ingreso al demandante, agregándose "(...) *sin dar ninguna otra razón, cabe indicar que el recurrente presenta un contrato visado por el Ministerio de Trabajo, desde el 01JUL14 al 31DIC14, (...)*", por lo que queda claro, que estamos frente a un despido incausado, toda vez que al haberse determinado que en la realidad lo que existió fue un contrato a plazo indeterminado, el trabajador sólo podía ser despedido por causa relacionada con su conducta o con su capacidad, y si bien el A quo señala que existió una causa, la cual estaba constituida por la terminación del contrato modal, no puede afirmarse que ésta sea una causa derivada de la conducta o de la labor que realizaba el demandante, como lo señala el Tribunal

Constitucional, cuando refiere, que "(...). *Se produce el denominado despido incausado, cuando: - Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación*

escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique." (STC No. 0976-2001-AA/TC, fundamento 15.b, el subrayado es agregado); sin que se pueda calificar el despido como un "despido fraudulento" solo por el hecho de que los contratos modales se desnaturalizaron por suscribirse con fraude a la Ley, pues una cosa es el fraude en la contratación laboral, y otra el fraude en el hecho mismo del despido, no habiéndose verificado que al demandante se le haya despedido imputándole hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le haya atribuido una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se haya extinguido la relación laboral con vicio de la voluntad (supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo es), o mediante fabricación de pruebas.

De lo antes señalado, se concluye en que la pretensión principal del demandante debe ser acogida por este Tribunal, y consecuentemente debe ordenarse su reposición, no así el pedido de pago de remuneraciones dejadas de percibir, pues como lo ha señalado el A quo en el fundamento 4.25 de la venida en grado, resulta improcedente dicho extremo, debiendo precisar que este Tribunal, de conformidad con el Art. 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo TUO fue aprobado por el D. S. No. 017-93-

JUS, ha variado expresamente de criterio con respecto a los pronunciamientos efectuados anteriormente sobre este extremo de la demanda, para adherirse al criterio establecido por la Corte Suprema de la República en uniformes pronunciamientos como la Casación Laboral No. 6673-2013 La Libertad del 25 de agosto del 2014, donde ha señalado: "(...) SÉPTIMO: Sin embargo, corresponde señalar que, la Sala Superior no ha tenido en cuenta las siguientes situaciones relevantes: i) Que, en aplicación del Principio de Legalidad no resulta aplicable por analogía el caso de nulidad de despido previsto por el artículo 40 de l Decreto Supremo No. 003-97-TR a supuestos no previstos por dicha norma, pues la reposición al centro laboral satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, pero no crea una ficción retroactiva de labores prestados durante el período de ausencia, frente a la cual pudiera surgir la obligación de

pagoremunerativo, máxime si se trata de una norma excepcional; ii) La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia de fecha treinta y uno de enero de dos mil uno, Caso del Tribunal

los criterios para el efecto resarcitorio los salarios y prestaciones dejados de percibir, sin perjuicio de todos los daños que se acrediten y que tuvieron conexión con el hecho dañoso constituido por el ilegal cese; sin ordenar el pago de remuneraciones devengadas; (...)", no correspondiendo el pago de remuneraciones dejadas de percibir por la inexistencia de prestación del servicio, a la luz del Art. 6 del

D.S. No. 003-97-TR que a la letra dice: *"Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...)"* (el remarcado es agregado), dejando a salvo el derecho del actor para lo haga valer por la vía de indemnización por daños y perjuicios.

En ese sentido, corresponde revocar la sentencia venida en grado, en cuanto no ampara la pretensión principal de despido incausado, la que debe revocarse y reformándola se declare fundada en parte con la consecuente reposición en su puesto de trabajo, sin pago de remuneraciones dejadas de percibir por ser improcedente, y revocando la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, y reformándola se declare sin objeto pronunciarse sobre la misma al haberse amparado la pretensión principal, reconociendo la pretensión accesoria de pago de costos procesales de conformidad con el Art. 48 inciso 4 de la Ley Procesal del Trabajo No. 26636, y el Art. 412 del C.P.C.

IV.- DECISIÓN.-

Por las anteriores consideraciones:

REVOCA la sentencia contenida en la Resolución N° 07, de fecha 15 de Marzo del 2016, que obra de fojas 250 al 262 de autos, en cuanto declara INFUNDADA la pretensión principal de despido incausado y consecuente reposición; y REFORMÁNDOLA se declare FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por don C.A.C.C. sobre DESPIDO INCAUSADO contra la ULADCH, esto es fundada la pretensión principal de despido incausado, con la consecuente reposición del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando al momento del cese o en otro de similar categoría, sin pago de remuneraciones dejadas de percibir, por ser improcedente conforme al fundamento 9 de la presente resolución, dejando a salvo su derecho para que lo haga valer en la vía correspondiente, con costos del proceso.

REVOCA la misma sentencia, en el extremo que se pronuncia amparando la pretensión subordinada de indemnización por DESPIDO ARBITRARIO; y

REFORMÁNDOLA se declare sin objeto pronunciarse sobre la misma, al haberse amparado la pretensión principal.