



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA

INSTANCIA SOBRE NULIDAD DE DESPIDO Y

REPOSICIÓN, EN EL EXPEDIENTE N° 0027-2013-0-

0801-JM-LA-02, DEL DISTRITO JUDICIAL DE

CAÑETE– CAÑETE.2021

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

AUTORA

CRISTINA ELIZABETH PALOMINO SALDAÑA

ORCID: 0000-0002-6255-4629

ASESORA

TERESA ESPERANZA ZAMUDIO OJEDA

ORCID: 0000-0002-4030-7117

CAÑETE– PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Cristina Elizabeth Palomino Saldaña

ORCID: 0000-0002-6255-4629

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Cañete- Perú

ASESORA

Teresa Esperanza, Zamudio Ojeda

ORCID: 0000-0002-4030-7117

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho, Cañete- Perú

JURADO

Belleza Castellares, Luis Miguel

ORCID: 0000-0003-3344-505X

Ramos Mendoza, Julio Cesar

ORCID: 0000-0003-3745-2898

Reyes de la Cruz, Kaykoshida María

ORCID: 0000-0002-0543-5244

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Luis Miguel, Belleza Castellares
Presidente

Julio Cesar, Ramos Mendoza
Miembro

Kaykoshida María, Reyes de la Cruz
Miembro

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por brindarme una vida llena de aprendizaje, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación, sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

Cristina Elizabeth Palomino Saldaña

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, por haberme apoyado en cada uno de mis pasos y enseñarme buenos valores, por la motivación constante que permitieron que hoy en día sea la persona que soy y por su amor incondicional.

Cristina Elizabeth Palomino Saldaña

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, nulidad de despido y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete 2021. Es de tipo, cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango: alta, muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, motivación, nulidad de despido y reposición y sentencia.

ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the quality of the first and second instance judgments on, nullity of dismissal and replacement, according to the pertinent normative, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 0027-2013-0-0801-JM- LA-02, of the Judicial District of Cañete 2021. It is of type, qualitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The data collection was carried out, 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 decisive part, pertaining to: the first instance sentence was of rank: high, very high and very high; and of the second instance sentence: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were very high and very high, respectively.

Keywords: motivation, nullity of dismissal, quality, replacement and sentence.

INDICE GENERAL

	P.p
Carátula.....	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado Evaluador de Tesis	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de cuadros	xiv
I. Introducción.....	1
II. Revisión de la literatura	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionados con las sentencias en estudio	27
2.2.1.1. La Jurisdicción.....	27
2.2.1.1.2. Características de la jurisdicción.	32
2.2.1.1.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional.....	33
2.2.1.1.3.1 El principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.....	33
2.2.1.1.3.2 El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales.....	36
2.2.1.1.3.3. El principio de la pluralidad de instancia.....	38
2.2.1.1.3.4. Principio de unidad y exclusividad.....	40
2.2.1.1.4. Elementos de la jurisdicción.	40

2.2.1.2. La competencia	41
2.2.1.2.1. Conceptos.....	41
2.2.1.2.2. Determinación de la competencia en el proceso judicial en estudio.	45
2.2.1.3. El Proceso.	46
2.2.1.3.1. Conceptos.....	46
2.2.1.3.2. Funciones.	55
2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional.	56
2.2.1.5. El debido proceso formal.	57
2.2.1.5.1. Nociones.	57
2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso.	58
2.2.1.6. El proceso laboral.	61
2.2.1.6.1. Concepto.	61
2.2.1.6.2. Principios aplicables al proceso laboral.....	63
2.2.1.6.3. Fines del proceso laboral.	66
2.2.1.7. La competencia en el proceso laboral.	66
2.2.1.8. El proceso ordinario laboral.	68
2.2.1.8.1. Definiciones.	68
2.2.1.8.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario.	69
2.2.1.8.3. Las audiencias en el proceso.....	70
2.2.1.9. Los puntos controvertidos en el proceso contencioso administrativo.	71
2.2.1.9.1. Nociones.	71
2.2.1.9.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.	72
2.2.1.10. La prueba.....	72
2.2.1.10.1. En sentido común.....	72

2.2.1.10.2. En sentido jurídico procesal.....	73
2.2.1.10.3. Concepto de prueba para el Juez.....	73
2.2.1.10.4. El objeto de la prueba.	74
2.2.1.10.5. El principio de la carga de la prueba.....	75
2.2.1.10.6. Valoración y apreciación de la prueba.	75
2.2.1.10.7. Las pruebas actuadas en el proceso judicial en estudio.	78
2.2.1.10.7.1. Documentos	78
2.2.1.10.7.2. La declaración de parte.	80
2.2.1.10.7.3. La testimonial.	80
2.2.1.11. La sentencia.	81
2.2.1.11.1. Conceptos.....	81
2.2.1.11.2. Regulación de las sentencias en el proceso contencioso administrativo.	82
2.2.1.11.3. Estructura de la sentencia.....	82
2.2.1.11.4.1. El principio de congruencia procesal.	83
2.2.1.11.4.2. El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.	84
2.2.1.11.4.2.1. Concepto.	84
2.2.1.11.4.2.2. Funciones de la motivación.	84
2.2.1.11.4.2.3. La fundamentación de los hechos.	86
2.2.1.11.4.2.4. La fundamentación del derecho.	86
2.2.1.11.4.2.5. Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.	87
2.2.1.11.4.2.6. La motivación como justificación interna y externa.	88
2.2.1.11.5. Las partes de la sentencia y sus denominaciones.....	90
2.2.1.12. Los medios impugnatorios	91

2.2.1.12.1. Concepto.....	91
2.2.1.12.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.....	91
2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral	92
2.2.1.12.4. Medio impugnatorio formulado en el proceso judicial en estudio.	94
2.2.1.13. Capacidad procesal.....	94
2.2.1.13.1. La capacidad como instituto de la teoría general del derecho.	95
2.2.1.14. Acumulación de pretensión.....	97
2.2.1.14.1. Concepto	97
2.2.1.14.2. Clasificación.	99
2.2.1.14.3. Desacumulación.....	103
2.2.1.15. Intervención de terceros	103
2.2.1.15.1. Concepto.....	103
2.2.1.15.2. Clasificación.	104
2.2.1.16. Actos procesales en el proceso civil.....	105
2.2.1.17. Acción.....	106
2.2.1.17.1. Características del derecho de acción.	107
2.2.1.17.2. Materialización de la acción	108
2.2.1.17.3 Regulación jurídica.	108
2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas sustantivas relacionados con las sentencias en estudio.....	109
2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia.....	109
2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la nulidad de despido y reposición.	109
2.2.2.2.1. Remuneración.	109

2.2.2.2.2. Contrato de trabajo.....	111
2.2.2.2.3. Contrato a modalidad.....	115
2.2.2.2.4. El periodo de prueba.	116
2.2.2.2.5. La suspensión del contrato de trabajo.....	118
2.2.2.2.6. El despido	120
2.2.2.2.7. El despido conforme al Tribunal Constitucional.	127
2.2.2.2.8. Excepciones en el proceso laboral.	130
2.2.2.2.9. Reposición del empleo.....	132
2.2.2.2.10. Derecho al trabajo.....	133
2.2.2.2.11. Características del contrato de trabajo.	134
2.2.2.2.12. Extinción del trabajo.....	135
2.2.2.2.13.. Compensación por tiempo de servicios.	136
2.3. Marco conceptual.....	137
III. Hipótesis	141
IV. Metodología	142
4.1. Tipo y Nivel de la investigación.	142
4.1.1. Tipo de investigación	142
4.1.2. Nivel de investigación	143
4.2. Diseño de investigación	144
4.3. Objeto de estudio y variable de estudio	144
4.4. Fuente de recolección de datos	145
4.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos	145
4.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria	145
4.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos .	145

4.5.3. La tercera etapa: consistente en un análisis sistemático	146
4.6. Matriz de consistencia	146
4.7. Población y muestra.....	150
4.8. Consideraciones éticas	150
4.9. Rigor científico	150
V. Resultados	152
5.1. Resultados.....	152
5.2. Análisis de los resultados	208
VI. Conclusiones y recomendaciones	213
6.1. Conclusiones	213
6.2. Recomendaciones.	218
Referencias Bibliográficas.....	220
ANEXO 1: Operacionalización de la variable.....	227
ANEXO 2: Cuadro descriptivo del procedimiento de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable	232
ANEXO 3: Declaración de Compromiso Ético	245
ANEXO 4: Sentencias de primera y de segunda instancia.....	246

ÍNDICE DE CUADROS

	P.p
Resultados parciales de la sentencia de primera instancia	152
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva	152
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa	159
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	179
Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia	182
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva	182
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa	189
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	201
Resultados consolidados de las sentencias en estudio.....	204
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia	204
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	206

I. Introducción

En el estudio realizado por Reynaud A. (2011), titulado: La Justicia Laboral en América Central, Panamá, y República Dominicana para la Oficina Internacional del Trabajo, destaca, una de las prioridades de la OIT en América Central, Panamá y República Dominicana, es el contribuir al respeto y cumplimiento efectivo de las normas internacionales de trabajo y de las legislaciones laborales nacionales, a fin de reducir la brecha entre el derecho y la realidad que aún prevalece. Para el logro de tal objetivo resulta necesario, entre otras acciones, encarar la modernización y el fortalecimiento de los sistemas de administración de justicia laboral.

Un sistema eficaz de administración de justicia será uno de los instrumentos básicos para hacer realidad el derecho de todos los ciudadanos a condiciones de trabajo decentes, por lo que su reforzamiento y modernización se convierte en un objetivo esencial para garantizar progreso con equidad. De otra parte, una administración de justicia del trabajo eficaz favorece la creación de una cultura de cumplimiento y de un sistema de relaciones de trabajo basado en la cooperación, lo que es esencial para favorecer el crecimiento económico y la creación de empleos.

Esta es la gran paradoja que se nos presenta: mientras más grande es la crítica contra el sistema de administración de justicia, más grande es la demanda por parte de la población; por ello ser contextualizada para su comprensión y conocimiento, en Venezuela por ejemplo, uno de los principales problemas por ejemplo: es el escaso control público del sistema de administración de

justicia que se traduce en la falta de transparencia y en obstáculos a los medios de comunicación social, es la demora de los procesos a exclusión social por diferentes razones a saber: víctimas de la violencia judicial y sus familiares, sectores vulnerables, las mujeres, los niños, las poblaciones indígenas, los trabajadores, en su creciente indefensión y vulneración de sus derechos por la flexibilización de ciertas normas; la deficiente calidad de muchas resoluciones judiciales (Bolívar, 2000).

En el contexto internacional:

Costa Rica y Nicaragua se encuentran muy próximos a adoptar modernas normativas procesales laborales basadas en la oralidad, la inmediación y la concentración con el objeto de obtener la celeridad de los procesos laborales, como parte del impulso de una nueva corriente de modernización que permita un mayor acceso a la justicia, el fortalecimiento institucional y la optimización en la utilización de sus recursos. El Salvador ha iniciado un proceso similar, al igual que Honduras, en tanto que en República Dominicana se está considerando hacer ajustes que permitan optimizar su administración de justicia, al igual que Panamá. Guatemala se encuentra así mismo en un proceso de modernización en torno al afianzamiento de la oralidad en sus procesos judiciales laborales.

En toda la subregión se pretende mejorar ostensiblemente las condiciones actuales de la jurisdicción del trabajo y en concreto se aspira a la democratización de la administración de Justicia Laboral, contribuyendo así a consolidar la paz, el desarrollo y la institucionalidad democrática de los países. Estos objetivos concuerdan con la visión de mediano y largo plazo de

los países centroamericanos de asegurar regímenes democráticos consolidados, en el que tenga plena vigencia el Estado de Derecho en todas sus expresiones y en el que cada persona ejerza los derechos establecidos en la Constitución de la República en un marco de irrestrictas libertades y de responsabilidades compartidas. Así mismo se hace énfasis en la profundización del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo dentro del contexto de los derechos humanos en general.

El Instituto Gallup de la Argentina (Investigación sobre la Administración de la Justicia) 1994, conforme a los estudios realizados en la aplicación de Encuestas con el tema acerca de la Justicia en Argentina, se determinó un resultado sorprendente, concluyendo que el dilema de la justicia en Argentina era la lentitud procesal en resolver conflictos jurídicos en el sistema, con un resultado del 65% de los encuestados. Concluyendo que no se cumplía con los plazos establecidos en la ley cuando estos se aplicaban en la práctica.

Jorge Cuervo R. (2015), autor de “La Crisis de la Justicia”, redacta el gran problema de administración de Justicia en Colombia, señalando la falta de integridad ética de algunos magistrados de la Corte Constitucional, y en el pasado del Consejo Estado, de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo Superior de la Judicatura, nos ha llevado a la más grave crisis de prestigio y credibilidad de la rama judicial durante la vigencia de la Constitución de 1991.

El polémico tema de la crisis judicial en Bolivia ha motivado, en los últimos años, la realización de varios estudios y análisis de expertos en la búsqueda de las principales causas y las soluciones factibles para contrarrestar los efectos perniciosos que conlleva y que genera descontento en la población. Una muestra de ello es el libro *El Estado de la Justicia Boliviana Del Estado Republicano al Estado Plurinacional*, quien brindó sorprendentes resultados de encuestas realizadas sobre la justicia en Bolivia.

Así, por ejemplo, a la pregunta de si consideraban que nuestros tribunales respetan la garantía del debido proceso, el 82,74% respondió que no y solo el 17,26% que sí. Consultados sobre si la elección de las autoridades judiciales mejoró la administración de justicia, el 80,14% dijo que no y solo el 19,86% que sí. Para el 75,2% de los encuestados no existe respeto al principio de igualdad jurídica, ya que la justicia discrimina a las personas por razones económicas, relaciones de poder o presiones políticas. Preguntados sobre el grado de representación de las autoridades judiciales electas por voto después de casi dos años de ejercicio de sus cargos, el 0,8% de los encuestados respondió que se sintió muy representado, el 10% representado, el 45,06% poco representado y nada representado el 44,12%. Indagados sobre las causas por las que no acuden a la administración de justicia, el 30,3% dijo que por factores económicos, el 13,62% por desconocimiento de procedimientos, el 21,24% por desconfianza en el sistema judicial, el 6,64% por discriminación, el 24,42% por retardación y el 3,76% por temor a represalias. ¿Existe corrupción en el sistema? “sí”, dijo el 95,88% y “no” el 4,12%. ¿Tiene confianza en el Órgano Judicial? “sí” dijo el 22,16% y “no” el 77,84%.

¿Existe respeto de la independencia judicial? Para el 30,5% sí y no para el 69,5% (el peor grado de confianza 77,9% está en la sede del órgano, Sucre).

Una buena noticia fue que el 64,06% cree que la justicia boliviana mejorará en el futuro, aunque de los análisis y cifras que presenta el mismo libro, se evidencia que la asignación presupuestaria destinada a la justicia, en vez de mejorar, rebajó sistemáticamente entre 2002 y 2012, dado que por cada 100 bolivianos proyectados en el PGE (Presupuesto General del Estado) se destinó 1,7 bolivianos a la justicia.

Asimismo, en su estudio el autor se muestra crítico al actual sistema de justicia, porque –en su criterio– existe “mucho Gobierno y poco Estado”, lo que no permite la consolidación de un Órgano Judicial independiente, imparcial, creíble y fortalecido, debiendo considerarse que la condición esencial de un Estado de derecho es precisamente que no exista ninguna forma de sumisión al poder político.

Por otro lado, en su artículo La Justicia se nos muere, el pasado año el analista Oporto H. (2014) mostraba una radiografía del sistema judicial boliviano colapsado; en el texto advertía el fracaso de la política judicial, así como los efectos deplorables de la elección popular de magistrados, lo que ha derivado en el desmoronamiento del sistema judicial y el inevitable colapso de la administración de justicia.

En este sentido, el autor hizo notar el crecimiento de la moral judicial, dado que, según datos oficiales, las causas resueltas en todas las materias apenas alcanzaban al 31% de las ingresadas, mientras que las causas pendientes llegaban al 69%.

Por otro lado, y en cuanto a la sobrecarga procesal en los juzgados, hizo notar la brecha existente entre el aumento de las causas y el reducido número de juzgados. Así, advertía que el promedio nacional en materia de medidas cautelares era de aproximadamente 2.470 casos por Juez de Instrucción Penal y que, además, en las ciudades de Cochabamba y Santa Cruz este promedio llegaba incluso a una cantidad de 3.000 casos por Juez, en un solo año.

Sin embargo, no debe perderse de vista que –según el autor– la acumulación de la carga judicial es también efecto de la persecución judicial contra opositores políticos y funcionarios de anteriores gobiernos (calificados de “neoliberales”), siendo causas que llevan años de trámite, tanto para mantener la presión sobre ellos, como por el temor de los jueces de cerrar o archivar esos casos.

Asimismo, también se evidenció la existencia de jueces y fiscales saturados, siendo que el drama de falta de jueces, también se reproducía en el Ministerio Público y es que, entre 2008 y 2011, el número de fiscales en todo el país creció en apenas 2%, incremento insuficiente frente al crecimiento de las causas que en ese mismo periodo aumentaron cerca del 13%. Así, entre 2008 y 2012 el número de causas por fiscal (como promedio nacional) en las nueve capitales de departamentos aumentó de 165 a 179 causas.

Otro de los problemas advertidos en aquel estudio fue el de los presos sin sentencia, dado que, haciendo una comparación con los datos de la gestión 2010, las imputaciones formales presentadas durante ese año alcanzaron a más de 20.000 en todo el país; en cambio, las sentencias dictadas por los tribunales fueron apenas 874, y esa cifra representaba un escaso 4% del

número de imputaciones, lo que evidencia la falta de justicia para miles de personas y familias involucradas. Finalmente, cabe señalar que el problema de hacinamiento en las cárceles tiene como causa la falta de sentencia de los tribunales, lo que aumenta la cantidad de presos sin una sentencia ejecutoriada.

Lo anterior, considerando que la población carcelaria en Bolivia, hasta el 2011, alcanzaba a más de 13.000 reos y reas, de los cuales la mayoría eran detenidos sin una sentencia en su contra, lo que constituye una violación de los derechos humanos. Entonces, la enorme cantidad de privados de libertad sin sentencia ejecutoriada y que no debería estar en las cárceles es –según ese estudio– una de las causas principales de la sobrepoblación carcelaria (William H. 2013)

En relación al Perú:

Gutiérrez W. (2015), en su libro “La Justicia en el Perú: Cinco grandes Problemas”, pone en evidencia las dificultades que enfrenta nuestro sistema judicial. Al terminar el 2015, más de 2 millones de procesos quedarán sin resolverse; de otro lado, de cada 100 jueces que existe en el Perú, 42 se encuentran en situación de provisionalidad; además, los procesos civiles demoran más de cuatro años de lo previsto por la ley; el Poder Judicial solo dispone del 3% de su presupuesto anual para inversiones; y por último, en lo que va del año, más de 600 jueces fueron sancionados.

Debemos ir más allá, informar, por ejemplo, que en el presupuesto del Poder Judicial del 2015 solo el 3% se ha asignado para gasto de capital. De repetirse esta situación en el 2016, no se podrá hacer ninguna inversión importante

para mejorar este servicio. Por ejemplo, de las cerca de 30 mil computadoras que tiene el Poder Judicial, cada año más de 2 mil pasan a situaciones de obsolescencia, y con un presupuesto así no se podrán comprar ni siquiera el número suficiente para su reemplazo.

Asimismo, según W Hernández B. (2007) comenta que existe una gran carga procesal en nuestro ordenamiento jurídico peruano, y que tantos miembros de los órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia como magistrados, abogados, y no encargados como periodistas y ciudadanos en general concluyen que el ingreso de expedientes nuevos es la consecuencia de la elevada carga procesal y demora en los procesos judiciales. Siendo este la necesidad de contar con más miembros en los órganos jurisdiccionales y un mejor presupuesto, para resolver los conflictos jurídicos de nuestro sistema judicial.

En la encuesta realiza por IPSOS Apoyo, a nuestra población peruana en base a la problemática de administración de justicia, el 51% de los peruanos, opinaron que el fundamental problema que se expone en el país, es la corrupción, ya que este lejos de disminuir al contrario aumenta, siendo considerado un freno para el desarrollo de nuestro país. Proetica (2010) Todo lo señalado anteriormente, trae como resultado que nosotros los peruanos desconfiamos ampliamente de la administración de justicia de nuestro ordenamiento jurídico; todos los peruanos nos sentimos decepcionados que nuestra forma de administrar justicia cada día se corrompe más mediante la figura de la corrupción entre los órganos encargados de administrar justicia, es el comentario de un pueblo de sed de justicia. Pero

analizando detalladamente, es en realidad que los órganos de administrar justicia son corruptos, o son las personas que son parte de estos órganos, encargos de ensuciar y embarrar estos órganos de corrupción, perjudicando radicalmente el proceso de administrar justicia en el Perú.

Lo expuesto, revela que el Estado peruano, sí bien ha efectuado medidas dirigidas a afrontar la problemática que comprende a la administración de justicia; sin embargo garantizar una administración de justicia, aún requiere continuar con la creación y prácticas estratégicas y sostenibles, capaces de revertir o mitigar sustancialmente el estado de las cosas en materia de administración de justicia en el Perú; porque desde antiguo y actualmente, aún se ciernen opiniones desfavorables respecto a ésta labor estatal.

En el ámbito local:

En lo que respecta al ámbito local, conforme al presente lugar donde se está desarrollando este proyecto de investigación, la administración de justicia en la Provincia Cañete, es noticia diaria, con titulares como: “jueces corruptos”, “Justicia Comprada”, “Delincuentes Libres; y ¿Dónde está la justicia Cañetana?”, entre otros titulares haciendo mención sobre la deficiente forma de administrar justicia por parte de jueces y fiscales en la provincia de Cañete.

Particularmente para el mejoramiento de sustentación y base de recolección de información al presente trabajo de investigación, se interrogo a los siguientes doctores, para que versen opiniones en cuanto a la administración de justicia en nuestra provincia de Cañete, el problema de cargas y lentitud procesal es un tema de ante años, y que es lamentoso que hasta ahora, por

más cambios que se han realizado tanto en el Consejo Nacional de la Magistratura o el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, o proyectos de investigación para analizar el problema de nuestra administración de justicia, hasta hoy en día no se llega a ninguna determinada respuesta que al menos contrarreste este gran mal, que perjudica a todos, y si hablamos específicamente de Cañete, sabemos que la carga procesal es el centro del problema, más que si vea o no corrupción.

El problema de la administración de justicias son todos, señalando que si cada juez y fiscal cumpliera verdaderamente con su rol como órgano encargado de administrar justicia conforme al plazo señalado en la ley y cumplimiento estrictamente lo que las normas mandan, se podrá efectuar una adecuada imparcialidad en aplicar la ley a todos los peruanos. Y esto no es una solución, es una simple alternativa de remedio para esta gran enfermedad judicial que es a nivel nacional y mundial, así que Cañete no es la excepción. Por su parte, en el ámbito universitario los hechos expuestos, sirvieron de base para la formulación de la línea de investigación de la carrera de derecho que se denominó “Calidad de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales” (ULADECH, 2011).

Por lo que cada estudiante en concordancia con la línea de investigación y otros lineamientos internos, elaboran un proyecto e informe de investigación, en donde se tomara un expediente judicial como base documental, y teniendo como objetivo determinar la calidad de las sentencias emitidas en un proceso judicial, la no intromisión, en el fondo de las decisiones judiciales, no sólo

por las limitaciones y dificultades que probablemente surgirían; sino también, por la naturaleza compleja de su contenido, conforme afirma Pásara (2003), pero que se debe realizar, porque existen muy pocos estudios acerca de la calidad de las sentencias judiciales; no obstante ser una tarea pendiente y útil, en los procesos de reforma judicial.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, perteneciente al Según Juzgado Mixto de Cañete, del Distrito Judicial del Cañete, que comprende un proceso sobre nulidad de despido y reposición; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró fundada en todos sus extremos la demanda; sin embargo la parte demandada interpuso el recurso impugnatorio de apelación, la misma que fue concedida sin efecto suspensivo y sin calidad de diferida, lo que motivó la expedición de una sentencia de segunda instancia, donde se resolvió confirmar la sentencia que declara fundada la demanda.

Además, en términos de plazos se trata de un proceso judicial que desde la fecha de formulación de la demanda que fue 04 de febrero del 2013 a la fecha de expedición de la sentencia de segunda instancia, que fue 22 de agosto del 2013, transcurrió 0 años, 6 meses y 18 días.

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

Enunciado del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial del Cañete – Cañete; 2021?

Para resolver el problema se traza un objetivo general

Objetivos de la investigación

General

Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete– Cañete; 2021.

Para alcanzar el objetivo general se traza objetivos específicos

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 la 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 la 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.

Justificación de la investigación

La presente justificación del proyecto de investigación está basado específicamente en la deficiente forma de administrar justicia en el Perú, tomando como ejemplo casos internacionales, como también locales, con la finalidad de recolectar información y poder llegar a una determinada conclusión

Esclareciendo a continuación que existen diferentes figuras que son motivos de la demora de los procesos judiciales, como personal inexperto, corrupción, carga procesal u otros motivos que afecta a una adecuada forma de administrar justicia.

Trayendo como consecuencias insatisfacción, desconfianza social y complejidad en la resolución de conflictos jurídicos; la administración de justicia es un componente importante en el orden socio económico de las naciones por lo cual esta debe gozar de expresiones de satisfacción, seguridad y confianza social, pero se presenta actualmente en un total contrario sensu.

Lo que conlleva a que la administración de justicia no se aplique de la manera que cada ciudadano espera conseguir, afectando a toda la sociedad, dejando de la lado a este gran principio llamado justicia, es allí donde puedo decir con gran realismo de que “leyes hay, pero no justicia”.

Por ello que en base al estudio de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, se busca analizar detalladamente como nuestros órganos jurisdiccionales cumplen cada parámetro establecido para administrar justicia

en nuestro país, con la finalidad de sensibilizar a los jueces para que emitan resolución no solo basadas en hechos y normas, sino con compromiso, concienciación, capacidad de redacción, trato igualitario de los sujetos procesales, etc.

Se sensibilizara de esta manera a las personas encargadas de administrar de justicia se busca eliminar la desconfianza social de la población peruana que reclama a voces altas justicia social.

Finalmente, cabe destacar que el objetivo de la investigación ha merecido acondicionar un escenario especial para ejercer el derecho de analizar y criticar las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley, conforme está prevista en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

II. Revisión de la literatura

2.1. Antecedentes

a. Nacional

La calidad de las sentencias

Consejo Nacional de la Magistratura (2014), en nuestro mundillo, aunque no lo decimos expresamente, podrían distinguirse entre sentencias relevantes, las ordinarias y las de mero trámite. Las primeras hacen referencia a aquellas donde el juez se esmera en la calidad argumentativa, la citación de los dichos de los especialistas, la rebusca de jurisprudencia relevante y en la redacción de la misma; por distintas razones: trascendencia social del conflicto, materias jurídicas en juego, posicionamiento estratégico de los abogados de las partes. Son aquellas que luego serán ofrecidas como parte del expediente al momento de la ratificación o en el momento de postular a un puesto de mayor nivel ante el Consejo Nacional de la Magistratura. Las ordinarias, son sentencias que, sin desmerecer el problema de los justiciables, requieren de mediana atención en mérito a que el juez tiene experiencia en la materia, la doctrina jurídica referida al conflicto está consolidada, o por cualquier otra razón que le resta importancia al asunto y, finalmente, las de mero trámite, en las que la solución del problema está cantado desde la presentación de la demanda y sólo se espera que el proceso llegue a la situación de expedir sentencia, para sacar una resolución en la que después de los nombres de los justiciables hay muy pocos cambios en el tenor del documento. Sin que ello signifique la resolución sea de mala calidad.

Es de importancia señalar que si bien la elaboración de una sentencia es siempre responsabilidad del juez, ocurre que algunos jueces no redactan sus sentencias. Cuentan con la colaboración de un asistente de juez, que les ayuda con la redacción de las mismas. Su tarea, conforme a las disposiciones de la propia institución, es la de verificar la existencia de vicios procesales, buscar la doctrina y jurisprudencia aplicable al caso y dar cuenta de cualquier cuestión que pueda incidir en la resolución del caso. En algunos casos, se sabe, que cuando el Poder Judicial no ha asignado uno, pero la carga es tanta que, los procesos para sentenciar superan las varias decenas, el juez aprovecha a los secyristas y practicantes para que le ayuden en la tarea de la composición de las partes expositivas, que son la parte más pesada de la transcripción: verificar las pretensiones de las partes, hacer numeración de los medios probatorios y elaborar resúmenes de los dichos de los testigos y hasta anotar las consideraciones jurídicas que puedan tener relevancia para el conflicto.

La calidad, sin embargo, no es una variable fácil de baremar. La Academia de la Magistratura refiere que, las exigencias numéricas y la excesiva carga procesal son graves barreras para el estudio y el análisis teórico de las materias expuestas en conflicto. Resaltan las partes procesales, el tipo de proceso, la materia a atender. No es lo mismo procesar una solicitud de rectificación de partida, que uno de alimentos y, a la vez son distintos respecto de la nulidad del reconocimiento de paternidad. Es de diferente tratamiento un proceso penal de omisión a la asistencia familiar donde sólo existe un imputado, que dar trámite a un proceso de peculado con siete

funcionarios y servidores públicos y, cada cual con su propio abogado. Sin embargo, al final, cada sentencia siempre tiene el mismo valor. De hecho, si en el proceso de peculado uno de ellos no se presenta a juicio, pero se logra sentenciar a seis, esa sentencia tiene "menos valor" que la de alimentos por el sólo hecho de que el proceso no ha concluido. Y no hablemos de costos de tiempo: en el primer caso, se puede efectuar todo el juicio, incluyendo la sentencia, en una hora; un proceso de peculado puede requerir veinte horas de actuación probatoria y cinco horas de elaboración de la sentencia; pero al final, ambas sentencias se contabilizan por igual.

Con referencia a la calidad también está el criterio jurisdiccional. Se acepta con cierta homogeneidad que, la calidad puede medirse en atención al hecho de haber sido confirmada o revocada la sentencia por el superior jerárquico. El asunto es que, ni siquiera los jueces superiores piensan uniformemente. De hecho, el Tribunal Constitucional, siendo uno en todo el país- expone con frecuencia sentencias que asumen un criterio y al día siguiente retoman otro distinto. No todo está dicho en el derecho, de allí que los problemas de justicia no siempre tienen el mismo resultado. Hay casos en los que hasta la confianza en el juez de primera instancia pesa para el resultado final en la segunda instancia. He visto, en el antiguo modelo, cuando no existía la sistematización informática- que una misma apelación diera lugar a dos cuadernos finalmente resueltos en sentidos contradictorios. Entonces ¿fue mala la resolución impugnada? En estos tiempos se han puesto de moda los acuerdos plenarios y los precedentes jurisdiccionales para uniformizar criterios. En todo caso, lo que logran medir esas pautas de conformidad con el

precedente y/o la confirmatoria o revocatoria es la unidad de criterio jurisdiccional y hasta la predictibilidad de las resoluciones. La calidad está más allá de esos conceptos. El Consejo Nacional de la Magistratura en la R.A 120-2014-PCNM; prefiere la consideración de otros criterios, que solo mencionamos: la comprensión del problema, la coherencia lógica y la solidez de los argumentos, la congruencia procesal y el manejo de la jurisprudencia. No le importa si la sentencia fue confirmada o no. La resolución tiene valor en sí misma y su calidad se mide desde lo que en ella se reproduce.

La abogada Peña L. (2016), en su tesis titulada: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición de empleo, en el expediente N° 03165-2012-0-2001-JR-LA-01, Del Distrito Judicial De Piura - Piura. 2016, establece que: La investigación tuvo como objetivo general, determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido incausado y consiguiente reposición en el empleo, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 03165-2012-0-2001-JR-LA-01, del distrito judicial de Piura- Piura. 2016. Es de tipo, cuantitativo cualitativo; nivel exploratorio descriptivo; y diseño no experimental; retrospectivo, y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, utilizando las técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fueron de rango muy alta,

muy alta y muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

El abogado Herrera, J. (2019), en su tesis titulada: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido reposición y pago de remuneraciones, en el expediente N° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01, del distrito judicial de Sullana – Sullana, 2019; establece que: La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de la primera y segunda sentencia judicial sobre el Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones, de acuerdo con los parámetros normativos, doctrinales y jurisprudenciales relevantes, en el expediente N ° 00016-2010-0-3101-JR-LA-01 del Distrito Judicial de Sullana-Sullana, 2019?; El objetivo fue: determinar la calidad de los juicios en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis era un expediente judicial, seleccionado por muestreo por conveniencia; Para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de observación y análisis de contenido; y como instrumento una lista de verificación, validada por juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte explicativa, considerada y resolutive, perteneciente a: la sentencia de primera instancia era de rango: alta, mediana y muy alta; Mientras, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, alta y alta. En conclusión, la calidad de las oraciones de primera y segunda instancia, fueron de alto y alto rango, respectivamente.

Concha, C. (2014), en Perú, investigo: Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional, y sus conclusiones fueron: a) La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad, el cual junto con el derecho al trabajo en sus dos manifestaciones, la de acceder a un puesto de trabajo y la de conservar este empleo, son los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en esta segunda manifestación que se cimienta la estabilidad laboral, ya que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. b) El tipo de estabilidad que se encuentra regulado en el Perú es el de la estabilidad laboral relativa impropia, en este sistema la protección contra el despido arbitrario del trabajador es la indemnización, Teniendo su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). Sin embargo los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta. c) Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador. La Constitución Política regula la adecuada protección contra el despido arbitrario dejando abierta a la voluntad del legislador, la forma de establecer cuál es el grado de protección que ha de otorgar al trabajador que sea objeto de un despido arbitrario, teniendo en cuenta que esta protección debe ser adecuada, la

misma que puede ser la reposición o la indemnización, dependiendo del tipo de despido. d) El artículo 27º de la Constitución Política otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; con esto, el legislador constitucional deja en manos de la ley sustantiva regulatoria de la relación del trabajo (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), la protección en caso de que el trabajador, sea despedido arbitrariamente. La Protección Constitucional «Adecuada frente al Despido Arbitrario cuando el Trabajador es de Confianza se denota en las sentencias analizadas del Tribunal Constitucional.

b. Internacional

La protección del trabajador en caso de despido es uno de los elementos más relevantes en lo que se refiere a la dimensión bilateral de las relaciones laborales y, desde que el derecho del trabajo se ha ido consolidando en los diferentes ordenamientos jurídicos europeos, ha constituido uno de los aspectos que han sido merecedores de una regulación especial en la que se ha intentado paliar el desequilibrio existente entre la posición del empleador y empleado, limitando la capacidad de tomar una decisión unilateral por parte del primero salvo que concurran ciertas circunstancias.

Tradicionalmente el derecho laboral europeo se ha caracterizado por una vocación tuitiva del trabajador. Sin embargo, cuando la primacía de la economía europea en el comercio internacional comienza a ser seriamente amenazada por la competencia de los países emergentes en donde el derecho laboral no se ha desarrollado tanto, ha comenzado a dejarse sentir una creciente presión para, sin dejar de lado totalmente esa filosofía protectora,

aumentar la capacidad de maniobra del empleador o empresario.

En el ámbito internacional este ánimo protector de la parte más débil de la relación laboral se proyecta a través el Convenio 158/1982 de la OIT, donde, salvo determinados supuestos (como por ejemplo los contratos de corta duración), se establece el principio de la causalidad en el despido como un elemento básico de la regulación en esta materia. En virtud de este principio no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (art. 4º). Este Convenio ha sido ratificado en Europa, entre otros, por España, Portugal o Francia; pero llama la atención que países como Alemania, Italia, Austria o el Reino Unido aún no lo hayan hecho. La consecuencia es que mientras el principio de causalidad en el despido forma parte del ordenamiento jurídico de los estados ratificantes, para el resto, tan solo supone una recomendación a la que su legislación debería confluir.

Por otra parte, existen diversas Directivas comunitarias en esta materia que, principalmente se centran en evitar situaciones discriminatorias (2000/43/CE, 2000/78/CE y 2006/54/CE) prohíben los actos de discriminación en el empleo, incluyendo los despidos discriminatorios por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad (con posibles matizaciones) u orientación sexual y los que se lleven a cabo como represalias por el ejercicio de derechos de paternidad y adopción o por la defensa jurídica del principio de igualdad de trato.

Hasta épocas recientes, en la mayoría de los principales estados europeos (Alemania, Francia, Italia, o Reino Unido), el despido salvo circunstancias muy excepcionales (básicamente graves incumplimientos por parte del empleado) estaba proscrito y en caso de considerarse improcedente, la readmisión era la regla general acompañada, en su caso, de una indemnización de los daños y perjuicios causados al trabajador que, en algún supuesto, como el antiguo derecho italiano, era apreciada libremente por el juez y podía incluso llegar a tener un componente punitivo. También estaba extendido el criterio de relajar estos criterios en caso de que la empresa no alcanzara determinado tamaño (11 trabajadores en el caso francés, 15 en derecho italiano, 5 en el austriaco).

En la actualidad, aunque algunos estados miembros –normalmente poco presionados por niveles de desempleo excesivos- mantienen sus sistemas precedentes de protección sin apenas variaciones, orientando sus reformas para flexibilizar el mercado de trabajo en otras direcciones, existe una tendencia creciente a disminuir el coste del despido para el empresario. Entre los estados miembros más estables pueden destacarse el Reino Unido y Alemania.

En el Reino Unido, aunque se reconoce un alto grado de libertad al empresario, la regulación se dirige de manera muy clara a eliminar la arbitrariedad en el ejercicio de esta libertad. Así pues, la protección del despido se articula a través de instrumentos de actuación ante los Tribunales ordinarios, el trabajador injustamente despedido “unfair dismissal” puede aspirar al compensatory award, en la medida que el perjuicio producido sea

atribuible al comportamiento del empresario, sobre la base de un parámetro de “justicia y equidad”. En estos su puestos, en el marco de una tutela por equivalente y no en forma específica, se sigue un esquema que, según el análisis económico del derecho, emplea una multa pecuniaria para impulsar el cumplimiento, donde la misma tutela en forma específica se presenta como equivalente a una cuantificación elevada del daño. Este mecanismo se articula a partir de la Employment Rights Act 1966 (arts. 94 a 134) que, aunque afectado por diversas reformas, permanece en lo esencial como entonces. La norma establece unas circunstancias en la que el despido es lícito, relacionadas con motivos subjetivos como la conducta del trabajador; la inadecuación del trabajador a la tarea a realizar; a impedimentos normativos sobrevenidos o a la jubilación del trabajador; o por causas objetivas como la redundancia del trabajador (expresión con la que se hace referencia a lo que en derecho español pudieran ser causas objetivas económicas, técnicas o de la producción). En este caso la norma prevé la existencia de una indemnización que se calcula en función de la duración del contrato y de la edad de trabajador.

Por otro lado, la ley establece una serie de motivos que son ilícitos en todo caso: embarazo o parto, ejercicio de derechos de conciliación, transmisión de empresa en sí misma, pertenencia a sindicato, defensa de un derecho legal, etc. Por otra parte, existen unas exigencias de procedimiento, cuyo incumplimiento supone, como regla general la calificación del despido como ilegítimo. En particular, es preciso que la extinción asuma la forma escrita, señalando los motivos justificativos; asimismo, se establece un preaviso a

partir de dos años de antigüedad que varía de 1–12 semanas en función de los años de servicio. Siempre que el despido no se base en una de esas causas o que la misma sea aplicada de manera excesiva o desproporcionada, el trabajador puede demandar ante los tribunales. En estos casos, el tribunal ponderando las circunstancias podrá ordenar al empleador que reincorpore al trabajador en el mismo puesto en el que prestaba servicios al tiempo de ser despedido (reinstatement) o en otra posición de la empresa (re-engagement) y en ambos casos percibiendo la indemnización que se establezca. En caso de que el empleador de manera poco razonable se opusiera a la readmisión, el tribunal podrá imponer una indemnización complementaria (additional award). En Alemania, la regulación básica del contrato de trabajo aún se encuentra en el BGB, si bien en empresas con más de 10 trabajadores a tiempo completo es de aplicación la Ley de Protección ante despidos (Kündigungsschutzgesetz), en adelante KSchG, que, sin perjuicio de diversas modificaciones posteriores, tiene su origen en 1951 y es de aplicación para aquellos trabajadores con una antigüedad superior a seis meses (si bien reformas recientes en determinados supuestos han elevado el umbral hasta los dos años), mediante la cual los despidos ordinarios sólo son posibles si existe una causa legal: motivos económicos empresariales, disciplinarios (como infracción del trabajador) o por motivos basados en la persona del trabajador, como por ejemplo, la enfermedad. Un despido extraordinario por causa grave es siempre posible, pero para pronunciarlo existe un plazo obligatorio de dos semanas desde que se conocen las circunstancias que motivan el mismo. Para el despido ordinario son aplicables plazos de preaviso mínimos, que

dependen de la antigüedad de la relación laboral al momento de declarar el despido. Este plazo se extiende de 4 semanas hasta 7 meses. Estos plazos mínimos pueden superarse o reducirse en su caso, si son de aplicación determinadas normas del convenio colectivo. En estos casos, el preaviso sustituye al abono de una indemnización. En lo que refiere al procedimiento, resulta especialmente significativo el deber de audiencia previa al comité de empresa, que se aplica en todos los casos (siempre que exista este órgano de representación), antes de la notificación del despido. El comité deberá pronunciarse en una semana o en tres días, dependiendo de si el despido es ordinario o extraordinario. La extinción carecerá de eficacia si no se lleva a cabo este trámite de consultas. Algunos colectivos (mujeres embarazadas, personas de permiso por maternidad o para el cuidado de hijos, miembros del comité de empresa, etc.) gozan de una protección especial frente al despido que generalmente implica la exigencia de una autorización administrativa o del comité de empresa. En caso de no ser cierta la razón alegada nos encontraríamos con un despido socialmente injustificado que tiene como sanción la readmisión forzosa del trabajador con el abono de los salarios de tramitación dejados de percibir durante la tramitación del procedimiento judicial, lo que dado los retrasos en la tramitación de estos procedimientos puede suponer una cantidad relevante. En la práctica, las partes suelen llegar a un acuerdo antes de la finalización del proceso, con objeto de evitar la incertidumbre y las consecuencias negativas del alargamiento del conflicto. Las indemnizaciones no están tasadas para estos acuerdos y dependen de la negociación o de la práctica habitual por empresas o sectores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desarrollo de instituciones jurídicas procesales relacionados con las sentencias en estudio

2.2.1.1. La Jurisdicción.

2.2.1.1.1. Conceptos.

La jurisdicción es aquella función pública, realizada por entes estatales con potestad de administrar justicia, conforme a ley, determinando de esta manera el derecho de las partes, con la finalidad de dirimir sus conflictos y controversias con relevancia jurídica, mediante una decisión de la autoridad de cosa juzgada. (Couture, 2013).

Priori G., Carrillo S., Glave C., Pérez P. y Sotero M. (2011), afirman que la función jurisdiccional su potestad es ejercida por los órganos señalados en la Carta Magna en donde se logra la satisfacción de las situaciones jurídicas de ventaja reconocidas por el ordenamiento jurídico, así como la vigencia de los principios rectores de dicho sistema.

En lo que respecta nuestro ordenamiento jurídico, se encuentra establecido en nuestra carta magna con la siguiente definición: "La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. ..."

(Constitución Política Del Perú Art. 138)

La trascendencia de la jurisdicción constitucional en el Perú es de carácter positivo, pero que sin duda su avance, ha sido lenta. Si partimos desde la

constitución de 1933, no se ha encontrado rasgos en dicha carta sobre los problemas de inconstitucionalidad y por ende un control que constituya inaplicabilidad de cualquier norma que contravenga la constitución. Cabe indicar entonces que en esta constitución no se mencionaba sobre los procesos destinados a cuestionar la inconstitucionalidad o legalidad de las normas jurídicas. Pero si hacía mención a la protección de la libertad individual artículo 69 de dicha constitución todos los derechos individuales y sociales reconocidos por la constitución dan lugar a la acción de habeas corpus.

El primer indicio de control constitucional lo encontramos en el artículo XXII del título preliminar del C.C de 1936, que prescribe cuando hay incompatibilidad entre una disposición constitucional y una legal, se prefiere a la primera. Fue un dispositivo que daba la posibilidad a los jueces de hacer control constitucional. Sin embargo el poder judicial de ese entonces, teniendo este dispositivo no realizó un control significativo de las leyes inconstitucionales inclusive se llegó a sostener con el motivo del célebre habeas corpus interpuesto por el ex presidente, Bustamante J. (2016), que: El artículo XXII del título preliminar del C.C, en que se pretende sustentar la facultad judicial para no aplicar las leyes, no puede regir sino en el campo restringido del Derecho Civil ya que dicho código no es un estatuto constitucional, sino una ley que norma las relaciones sociales de la vida civil. Belaunde, dice que los jueces no produjeron una jurisprudencia que haga efectiva este principio para enfrentar al legislador, hubo una actitud tímida argumentando que no existían claros criterios para su aplicación y que solo

era viable para el Derecho Civil. En el año de 1963, también se hizo de una manera reiterada a los jueces para dejar de aplicar normas que sean contrarias a la carta magna, esto a través de la ley orgánica del poder judicial.

Como siempre en nuestro país los legisladores tienden a copiar modelos jurídicos, decimos esto porque en 1978 su influencia de la constitución española hizo que en nuestro país asumamos el modelo del tribunal de constitucional, al que se denomina en nuestra política tribunal de garantías constitucionales que fue asumida y plasmada en la constitución de 1979 podemos percibir que el control constitucional con esta nueva carta magna ha sido muy limitada primero por la naturaleza de su estructura; y en segundo lugar por lo limitado de sus atribuciones concedidos al tribunal de garantías constitucionales y sobre todo por el difícil acceso de la ciudadanía a la acción de inconstitucionalidad por lo siguiente: - El exigía el respaldo de cincuenta mil firmas de la ciudadanía (vía por decirlo así, casi imposible).

Pelayo, la jurisdicción constitucional creada por la constitución de 1979, nació limitada y por lo tanto se desarrolla con deficiencia al no tener el tribunal constitucional, las atribuciones suficientes y eficaces para resolver conflictos de competencia entre órganos de poder del Estado. Pero es rescatable que los procesos constitucionales designados a proteger directamente los derechos humanos contra cualquier acto de una autoridad o persona que pretenda amenazar o vulnerarla procede (el habeas corpus y amparo). La jurisdicción constitucional solo cobra sentido plenario en el seno del Estado de Derecho, ya que este último tiene como objetivos verificar la consagración de la seguridad jurídica en la relación entre gobernantes y

gobernados; el eliminar cualquier rastro de arbitrariedad en el funcionamiento del Estado; el asegurar el sometimiento de este al derecho; y el velar por la afirmación de los derechos de la persona. La jurisdicción constitucional defiende y preserva la constitucionalidad, entendida esta como el vínculo de armonía y concordancia plena entre la Constitución y las demás normas que conforman el sistema jurídico que esta diseña. Al respecto, Ortecho V., señala que la constitucionalidad como expresión jurídica, política y social es la expresión de la supremacía de la Constitución.

En ese aspecto, la jurisdicción constitucional supone la imagen de un guardián de la constitucionalidad. El control que se ofrece dentro de la jurisdicción constitucional implica asegurar la regularidad del ordenamiento jurídico, así como la tarea paulatina de su integración mediante la interpretación dinámica de la Constitución; en este último rubro expresa la actividad de intérprete sumo de la constitucionalidad.

Esta labor interpretativa-integrativa de la constitucionalidad es vinculante para todos los poderes públicos y expone una acción creadora de efectos genéricos. La jurisdicción constitucional representa la eficacia práctica frente a la inmutabilidad y la adaptación frente a la cristalización de una ley falsamente divinizada, entre los fundamentos sobre los cuales se erige la noción de jurisdicción constitucional, tenemos los cuatro siguientes:

a) La Constitución es un corpus normativo que enuncia normas, principios y valores que la elevan a la condición de centro del ordenamiento jurídico-político-social de una colectividad y por donde transitan todos los aspectos centrales del derecho nacional. En ese contexto, las normas constitucionales

no derivan ni son consecuencia del Desarrollo de otros preceptos superiores que pudieran orientar y/o Condicionar su aplicación, sino que se trata de un conjunto de normas de normas.

La existencia de las normas constitucionales tiene una relación inmediata y directa con los hechos políticos, históricos y culturales determinantes de su tendencia, contenido y finalidades de su modo de ser preceptivo, hechos que son condicionantes a su vez de todo el orden normativo nacional, además se señala que la Constitución es el referente de vida de todas las demás normas positivas; por ende no es un mero catálogo de ilusiones en donde se apilan y amontonan las aspiraciones sociales, sino que es fuente de legalidad; cuyos preceptos obligan de manera imperativa. Al colocarse a la Constitución en la cúspide o cima del ordenamiento jurídico se requiere y exige que las demás normas del sistema le deban fidelidad y acatamiento; de allí que estas últimas tengan que ser redactadas y aprobadas de manera consistente, congruente y compatible con sus sentidos y alcances axiológicos, teleológicos, basilares y preceptivos.

b) La Constitución tiene efectos vinculantes erga omnes, ya que es de acatamiento obligatorio tanto por los gobernantes como por los gobernados.

c) La Constitución contiene a través de los principios, valores y normas que declara un proyecto de vida comunitaria que se debe asegurar en su proclamación y goce, teniendo los derechos fundamentales de la persona, en ese contexto, particular importancia.

d) La relación entre gobernantes y gobernados y todo el funcionamiento de la organización estatal se rige por la Constitución. Esto es, la sociedad política

vive bajo una Constitución; empero no debe olvidarse que la Constitución es aquello que sus intérpretes oficiales dicen que es. Alrededor de la jurisdicción constitucional se entrelazan los sistemas o modelos encargados de la tarea de la salvaguarda de la constitucionalidad, y los procesos a través de los cuales se vela por la vigencia plena de los derechos fundamentales de la persona. La existencia de la jurisdicción constitucional se justifica en razón de la necesidad de revisar la inquietante y creciente voracidad legislativa de los órganos estatales; por la necesidad de asegurar la vigorosa defensa de los derechos fundamentales como valladar frente al abuso y la arbitrariedad estatal; y por la necesidad de integrar las lagunas constitucionales.

2.2.1.1.2. Características de la jurisdicción.

La jurisdicción contiene se las siguientes características:

A. Es un presupuesto procesal. Constituyéndose un requisito fundamental e indispensable para el desarrollo del proceso, por ser el órgano jurisdiccional integrante impostergable de la relación jurídica procesal, la omisión de este conlleva a la inexistencia del proceso civil. La jurisdicción constituye una condición de legitimidad del proceso, ya que sin intervención del órgano jurisdiccional no hay proceso (Cuba S., 2017).

B. Es eminentemente público. Por ser la jurisdicción parte de la soberanía del Estado, es decir, está al servicio del público en general. La jurisdicción tiene un eminente carácter público como parte de la soberanía del Estado, y a ella pueden acudir todos los ciudadanos sin distinción alguna (Guevara M., s.f.).

C. Es indelegable. El Juez predeterminado por la ley no puede excusarse o inhibirse de administrar justicia, y por ello, no puede delegar a otro personal el ejercicio de su función jurisdiccional (Cuba S., 2017).

D. Es Exclusiva. Los órganos jurisdiccionales son los únicos que pueden resolver los conflictos mediante un proceso establecido y aplicando la norma legal pertinente. (Couture, 2013).

E. Es una función autónoma. Porque la función de administrar justicia no está sometida a control de otros poderes, ni instituciones públicas o privadas, al emitir sus decisiones los realiza sin interferencia ni opinión de otras personas, libre de cualquier injerencia política, económica, social, cultural, religiosa, etc. (Cuba S., 2017).

2.2.1.1.3. Principios constitucionales aplicables a la función jurisdiccional.

2.2.1.1.3.1 El principio de la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Por su parte Couture (2013), comenta que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva no comprende necesariamente obtener una decisión judicial acorde con las pretensiones formuladas por el sujeto de derecho que lo solicita o peticiona, sino más bien la atribución que tiene el juez a dictar una resolución conforme a derecho y siempre que se cumplan los requisitos procesales mínimos para ello.

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva antes del proceso consiste en aquel derecho que tiene toda persona como sujeto de derecho, de exigir al Estado provea al cumplimiento de los requisitos o presupuestos materiales y

jurídicos indispensables para solventar un proceso judicial en condiciones satisfactorias, asimismo, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva durante el proceso.

El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, es uno de los derechos fundamentales y/o constitucionales que tiene todo sujeto de derecho (persona natural, persona jurídica, concebido, patrimonio autónomo, entes no personales, etc., teniendo estos la situación jurídica de demandante o demandado según el caso) al momento de recurrir al órgano jurisdiccional (juez en representación del Estado) a fin de que se le imparta justicia, existiendo garantías mínimas para todos los sujetos de derecho que hagan uso o requieran de la intervención del Estado para la solución de su conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; utilizando para ello el proceso como instrumento de tutela del derecho sustancial de los mismos. El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva no comprende necesariamente obtener una decisión judicial acorde con las pretensiones formuladas por el sujeto de derecho que lo solicita o peticiona, sino más bien la atribución que tiene el juez a dictar una resolución conforme a derecho y siempre que se cumplan los requisitos procesales mínimos para ello; es decir, este derecho supone obtener una decisión judicial sobre las pretensiones deducidas por el actor ante el órgano jurisdiccional respectivo, siempre que se utilicen las vías procesales adecuadas, pero no necesariamente tal decisión es la solicitada por el actor; ya que la misma puede ser favorable o desfavorable a las pretensiones ejercidas. Actualmente, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, específicamente la tenemos regulada en nuestra legislación nacional vigente, en primer lugar en

nuestra CPE en el Art. 139° inc. 3° prescribe: Son principios y derechos de la función jurisdiccional. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; en el Art. I del T.P del CPC prescribe: Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso; Art. 7° de la LOPJ, prescribe: En el ejercicio y defensa de sus derechos, toda persona goza de la plena tutela jurisdiccional, con las garantías de un debido proceso.

En la legislación internacional, está regulado en: El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su Art. 14° inciso 1° y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el inc. 1° del Art. 8°, respectivamente. Este derecho al proceso empezó a manifestarse hace más de siete siglos, configurado a la fecha una exitosa evolución histórica, algo así como un mega derecho que actualmente ha recibido el nombre de debido proceso legal, basta que un sujeto de derecho lo solicite o exija, para que el Estado se encuentre obligado a otorgarle tutela jurídica; se considera que este derecho lo tienen todos sólo por el hecho de serlo y que lo titula para exigir al Estado haga efectiva su función jurisdiccional; pues, así lo regula nuestro ordenamiento jurídico vigente. Se señala que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en tanto derecho público y subjetivo, tiene dos planos de existencia: esto es de potencia y acto; es decir, se puede ubicar el derecho a la tutela jurisdiccional antes y durante el proceso, respectivamente. Finalmente, debemos indicar que últimamente no sólo existe o se puede hablar únicamente de la tutela jurisdiccional efectiva individual, sino que también se están reconociendo nuevos derechos, como son los Derechos

Humanos de la tercera generación, entre los cuales tenemos: el Derecho al Desarrollo, a la Tranquilidad, a la Paz, del Medio Ambiente Equilibrado y Adecuado, al Patrimonio Cultural, etc. Siendo estos derechos de protección para toda la humanidad (difusos y colectivos) y como tales no pueden carecer de instrumentos jurídicos que aseguren su satisfacción, siendo que dichos derechos también merecen tutela jurídica efectiva, dada la importancia de los mismos para toda la humanidad

2.2.1.1.3.2 El principio de la motivación escrita de las resoluciones judiciales.

En principio, para precisar que estamos frente a motivación de resoluciones judiciales, es importante señalar las definiciones clásicas para entender mejor qué es motivación y resolución. Calamandrei señala que ésta es el signo fundamental y típico de la racionalización de la función jurisdiccional. Por su parte, Couture indica que aquella constituye la parte más importante de la sentencia en la que el juez expone los motivos o fundamentos en que basa su decisión, es decir, las razones que lo llevaron a adoptar una u otra solución en el conflicto que estaba llamado a resolver. Por todo eso, se puede decir que los actos de decisión judicial se ejecutan mediante la expedición de las denominadas resoluciones judiciales.

Continuando, cabe mencionar que se entiende por resolución judicial a toda decisión o providencia que adopta un juez o tribunal en el curso de una causa contenciosa o de un expediente de jurisdicción voluntaria, sea a instancia de parte o de oficio: esto es: la actividad de los órganos jurisdiccionales en el

proceso se manifiesta en una serie de actos regulados por la Ley, por tanto, las resoluciones judiciales constituyen la exteriorización de estos actos procesales de los jueces y tribunales, mediante los cuales se atiende a las necesidades del desarrollo del proceso a su decisión. En ese sentido, no le falta razón a Goldschmidt cuando apunta que las resoluciones judiciales son aquellas declaraciones de voluntad emitidas por el Juez con el fin de determinar lo que se estima como justo.

El artículo 135° de la Constitución Política del Perú consagra como Principio de la función jurisdiccional el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el que está destinado a garantizar a los justiciables la obtención de una respuesta razonada motivada y congruente con las pretensiones oportunamente formuladas, en cualquier tipo de proceso, de tal manera que puedan conocer cuál ha sido el proceso mental, es decir la deliberación que ha seguido internamente, para arribar a una decisión que resuelva la controversia, decisión que no puede estar sustentada en el libre albedrío del juez sino en datos objetivos tanto de los hechos, como del ordenamiento jurídico. La motivación escrita (que es lo que exige la Constitución) de las resoluciones judiciales puede cumplir, dependiendo del ángulo en que se mire, hasta tres funciones:

1) Desde el punto de vista del juez: una función preventiva de los errores, en cuanto debiendo aquél dar cuenta por escrito de las razones por las que ha llegado a su fallo, al momento de redactar su resolución podría bien darse cuenta de aquellos errores que podría haber cometido en su operación intelectual previa y autoenmendarse.

2) Desde el punto de vista de las partes: una función endo procesal o de garantía de defensa en cuanto les permite conocer la ratio decidendi de la resolución y, como tal, detectar esos errores que se mantendrían ocultos si no se explicitaran por escrito, a los efectos de poder utilizar las impugnaciones a reparar tales errores.

3) Desde el punto de vista de la colectividad: una función extra procesal o democrática de garantía de publicidad (y como tal de exclusión o de detección de la arbitrariedad) en el ejercicio del poder por parte del juez. Como fuere, lo cierto es que la motivación es unánimemente concebida como una garantía, es más, se ha dicho que es una garantía de cierre del sistema en cuanto ella puede ser considerada como el principal parámetro tanto de la legitimación interna como de la externa o democrática de la función judicial.

2.2.1.1.3.3. El principio de la pluralidad de instancia.

La pluralidad de instancia permite que una resolución sea vista en una segunda y hasta en una tercera instancia. Es decir, existe la posibilidad de que un error, deficiencia o arbitrariedad contenida en una resolución expedida por un órgano jurisdiccional de instancia menor, pueda ser subsanado, dice García Toma.

La Pluralidad de instancia constituye un principio y a la vez un derecho inherente a la naturaleza propia de la función jurisdiccional. Esta materia se encuentra prevista en el inciso 6 del artículo 139 de la Constitución vigente.

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:(...)

6. La Pluralidad de la Instancia.

En nuestro país su regulación constitucional se inicia con la Constitución de 1823. De manera concordante y con sujeción a lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, la materia objeto de comentario se encuentra contemplada en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Desde una perspectiva histórica el profesor Geldres B. considera que su génesis se remonta a la decisión adoptada por el cónsul romano Publio Valerio aproximadamente unos 450 a. C. Al respecto dicha autoridad más conocida como publicola que significa amigo del público- concedió a todo ciudadano condenado a muerte o a la flagelación, el derecho de apelar ante la Asamblea.

En puridad, se trata del ejercicio del derecho al recurso impugnatorio. Así, lo que resulta cautelado es que las decisiones de los jueces y tribunales, una vez terminada una etapa del proceso, pueda ser objeto de una ulterior revisión que tiene en cuenta su actuación y el fallo.

La pluralidad de instancia permite que una resolución sea vista en una segunda y hasta en una tercera instancia. Es decir, existe la posibilidad de que un error, deficiencia o arbitrariedad contenida en una resolución expedida por un órgano jurisdiccional de instancia menor, pueda ser subsanado, dice García Toma. Se considera que las instancias superiores están dotadas de un mayor nivel de conocimiento jurídico y de experiencia funcional. La instancia plural es además una seguridad para el propio juez, ya que los fallos de resultar correctos habrán de ser corroborados por el superior jerárquico. En

cambio, si las decisiones son equivocadas como consecuencia de la existencia de cualquier tipo de deficiencia o insuficiente interpretación de la ley, dicho superior habrá de enmendadas.

2.2.1.1.3.4. Principio de unidad y exclusividad.

Este principio hace referencia que el Poder Judicial en forma de unidad y exclusividad es el encargado en materia de administrar justicia, por lo que no se puede atribuir cualquier función jurisdiccional previamente señalada por el ordenamiento jurídico. El estado cuando ejerce la potestad de administrar justicia lo hace por intermedio de los jueces, que a su vez de acuerdo a sus respectivas competencias administran justicia.

Además la Ley Orgánica del Poder Judicial, señala en su artículo 1° que la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos, ello con sujeción a la constitución y a las leyes. Un contenido muy similar puede ser observado en el primer párrafo el artículo 138° de la Constitución Política del Perú de 1993.

2.2.1.1.4. Elementos de la jurisdicción.

Alsina (1962), hoy en día tradicionalmente se le atribuye cinco elementos a la jurisdicción y son los siguientes:

A. Notio.- Es el derecho de conocer una un dilema litigante, que se tendrá que imponer a conocimiento del Juez, ya que este tendrá la facultad para conocer la acción o cuestión que se le plantee. Calificando de esta manera si las partes cumplen con los requisitos señalados por la ley.

B. Vocatio.- El Juez puede ordenar la comparecencia de las partes litigantes o terceros interesados en el proceso, lo realiza mediante la notificación o en excepciones con la finalidad de cumplir ciertas formalidades, es preciso mencionar que lo puede solicitar dentro del proceso, conforme el plazo establecido es nuestras leyes.

C. Coertio.- Es considerado como la facultad, o poder de hacer que se cumplan los mandatos en el proceso, recayendo sus efectos en personas o bienes.

D. Iudicium.- Es considerado como el deber que tienen los órganos jurisdiccionales de poder resolver un conflicto jurídico mediante la facultad de emitir una sentencia, concluyendo de esta manera el litigio.

E. Executio.- Consiste en la facultad de hacer cumplir o ejecutar lo sentenciado, emitido por un órgano jurisdiccional.

2.2.1.2. La competencia

2.2.1.2.1. Conceptos

Couture J. (2013), sostiene que la competencia es la medida de la Jurisdicción asignada a un órgano del poder judicial, a efecto de la determinación genérica de los asuntos en que es llamado a conocer por razón de la materia, de la cantidad y del lugar.

Rodríguez D. (2000) afirma: El estado ejerce su función jurisdiccional por intermedio de los jueces, quienes actúan en forma individual (Jueces de Paz, de Paz Letrados y Civiles) y en forma colegiada (Cortes Superiores y Corte

Suprema) (...). Por la extensión territorial, los jueces de la misma jerarquía ejercen sus funciones en distintas circunscripciones territoriales; igualmente, según la densidad de la población, se ha tenido la necesidad de designar varios jueces de la misma jerarquía en una misma circunscripción territorial. Por otro lado, debido a la complejidad de las cuestiones litigiosas sujetas a resolución, ha surgido la necesidad de crear jueces especializados.

Finalmente, la importancia económica de los asuntos litigiosos y la circunstancia que se haya seguido un trámite administrativo previo, es un factor que determina la jerarquía del juez ante quien se debe recurrir entablando la demanda.

En el Perú, la competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el Principio de Legalidad, está prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás ordenamientos de carácter procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 53).

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

Tipos de Competencia:

Consideramos en el presente trabajo de investigación los siguientes tipos de competencias:

A.- Competencia objetiva y subjetiva.

La competencia objetiva es aquella que se atribuye al órgano del Estado que desempeña la función jurisdiccional. La competencia subjetiva se examina si el titular del órgano del Estado que ha de desempeñar la función jurisdiccional en representación de ese órgano está legitimado para actuar y también se examina si tal titular no tiene algún impedimento para intervenir respecto de cierto caso concreto, situación en la que deberá excusarse o será recusado.

B.- Competencia prorrogable e improrrogable.

La competencia prorrogable si originalmente por disposición de derecho objetivo le corresponde a un órgano jurisdiccional la aptitud de intervenir, tiene la competencia propia y directa.

La competencia improrrogable si el derecho objetivo no permite que se pueda extender la competencia más allá de lo específicamente limitado para un órgano estatal jurisdiccional, la competencia será improrrogable.

C.- Competencia renunciable e irrenunciable.

La competencia renunciable es cuando un órgano jurisdiccional, con competencia derivada del derecho objetivo, carezca de competencia por renuncia al fuero del domicilio de las partes o de una de ellas. Mientras que en la competencia irrenunciable es imposible que un Órgano Jurisdiccional lleve tal acción.

D.- Competencia mercantil, civil y familiar.

La competencia mercantil, civil y familiar únicamente se refiere al tipo de materia que está especializado un órgano jurisdiccional. Es decir, un Juzgado

en materia administrativa deberá limitarse a analizar esa materia y no otra.

E.- Competencia de primera y segunda instancias.

La competencia por grado se refiere a la distribución de la facultad del conocimiento de los órganos jurisdiccionales en un varias instancias.

Generalmente en la primera instancia se interpone una demanda y en la segunda instancia un recurso.

F.- Competencia territorial.

Es la aptitud jurídica de conocimiento de controversias según la circunscripción geográfica delimitada.

G.- Competencia por cuantía.

Se refiere según la importancia pecuniaria de los intereses que se debaten en el proceso, para saber que juzgador deba de conocer y si es competente o no.

H.- Competencia por persona.

Aunque no está comprendida en las diversas atribuciones de competencia que marca el artículo 144 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal (CPCDF), la competencia personal que es la que atiende a las circunstancias peculiares de la persona para derivar de ellas la competencia de un órgano jurisprudencial.

En esta competencia, la insolvencia del deudor no comerciante dará lugar al concurso, como lo señala el artículo 738 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal (CPCDF). De ese concurso sólo puede conocer un juez de lo concursal. Si el deudor es comerciante, se tendrá que tramitar la quiebra o la suspensión de pagos y puede tener competencia concurrente un juez de distrito o un juez de la concursal.

I.- Competencia en turno.

Consiste en atribuir aptitud para el conocimiento de asuntos, según la distribución implantada legalmente, a efecto de que se siga un orden riguroso para que los órganos jurisdiccionales, con competencia en el mismo territorio, tengan repartidos entre ellos los asuntos nuevos

J.- Competencia por acumulación.

En caso de que sea procedente la acumulación de expedientes por las excepciones de litispendencia o conexidad, adquiere competencia para conocer del negocio acumulado el juez donde se tramita el expediente más antiguo.

K.- Competencia por elección de las partes.

Es la competencia donde desaparece la posibilidad que tenían las partes para elegir a uno o a varios jueces que tuvieran competencia dentro del mismo territorio, en la misma materia, en la misma cuantía y grado.

L.- Competencia por recusación o excusa.

En el supuesto que opere la recusación o excusa conforme a la ley procesal, el juez deja de conocer y envía el expediente a otro juzgador que continuará el conocimiento del juicio ya iniciado.

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

En el caso en estudio, que se trata de nulidad de despido y reposición, de esta manera la vía procedimental aplicable en el presente proceso le corresponde: Proceso Ordinario Laboral previsto en la Ley N° 29497 Ley Procesal del Trabajo.

2.2.1.3. El Proceso.

2.2.1.3.1. Conceptos.

Es hecho admitido por todos los estudiosos y, en general por la doctrina, que el proceso es la integración de una serie de actos cuya finalidad fundamental es la de proteger un derecho. Para Carnelutti es como un instrumento de coordinación, como un método para la formación y actuar del Derecho, que inspirado en un supremo designio de la justicia pura, elemento éste que es esencial de todo ordenamiento y revestido de la certeza exigida por la seguridad del tráfico jurídico, permite lograr el cumplimiento de la voluntad de la ley.

Por la tanto, el proceso comprende una serie encadenada de actas realizados de una parte, por aquellos que tienen un interés en disputa; y de la otra, por los que en su oficio han de preparar una fórmula de valor jurídico de tipo vinculante que, atendiendo a los principios de igualdad, equidad y justicia, solucione el conflicto, entendiéndose por esta fórmula no otra cosa, sino la sentencia.

En relación al proceso, nos enseña la distinción entre la idea del derecho subjetivo que se resuelve en una voluntad concreta de la Ley, y la norma, derecho objetivo traducida en una voluntad general, abstracta, hipotética y condicionada a la verificación de determinadas hechos.

La voluntad concreta de la ley busca realizarse de ordinario mediante la presentación obligada que una persona a otra, y cuando ella no se realiza, desobedeciendo el precepto, se hace obligante la protección de la Ley, para

así poder tutelar el derecho subjetiva, surgiendo entonces el proceso con todas sus secuelas.

El proceso, al tratarse de la vida jurídica, implica un método para la formación o actuación del derecho, regulando el conjunto de intereses contrapuestos y logrando obtener una paz justa y verdadera, ya que si el derecho no es cierto, los interesados desconocerán el alcance de sus mandatos; y, si no es justo, no sienten lo preciso para la debida obediencia.

El proceso sirve al derecho, en cuanto que es el método para la formación al desenvolvimiento de sus cualidades, y el motivo de su actuación está en la armonización de los conflictos de intereses surgidos entre los particulares.

Se mantiene el adecuado criterio, de que según el estado actual de los estudios procesales, pueden señalarse dos teorías en las actividades conceptuales: a) la ordenación sociológica y b) la orientación jurídica.

La ordenación sociológica permite reducir el concepto del proceso a una fórmula general que abarque bajo común rúbrica la resolución de un conflicto social, ya sea de naturaleza intelectual que no es sino un choque de opiniones de naturaleza volitiva, al producirse un contraste de voluntades, cuyas situaciones el proceso tiene que resolver.

La jurídica abarca toda la actuación del derecho, ya sea en el aspecto subjetivo u objetivo. En primer caso, a veces se presenta la dificultad de la inexistencia de una materia fundamental de derecho subjetivo, aunque entonces se refiera a la protección de la esfera jurídica del particular considerada en su integridad; en el segundo, se considera la concepción objetiva como un instrumento de la realización del supuesto de hecho de la

norma. Haciendo una síntesis de las dos concepciones, podemos considerar que en la subjetiva, se toma el proceso como un instrumento destinado a la actuación de los derechos subjetivos, la que ha sido motivo de censura, ya que si las partes ejercitan sus derechos y cumplen sus obligaciones de manera voluntaria, no tienen necesidad alguna de acudir al proceso; en tanto que en la objetiva, la cuestión radica en la actuación de la Ley, dándole un carácter general y amplio. Se le crítica en que no surge en una forma espontánea sino en virtud del derecho y del principio dispositivo que domina al mismo, estando condicionado a acto de parte que lo ponga en movimiento, lo que nos llevaría al contrasentido de que una Ley puede quedar sin aplicación si no hay impulso particular o privado que mueva el proceso.

Por su parte Martel (2003) sostiene que el vocablo proceso viene de pro (para adelante) y cedere (caer, caminar); implica un desenvolvimiento, una sucesión, una continuidad dinámica. Agrega además, citando a Fairen Guillén que el proceso es el único medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivo; así como la que sostiene Vescovi, quien indica que el proceso es el conjunto de actos dirigidos a la resolución de conflictos, y que en último término, es un instrumento para cumplir los objetivos del Estado.

Arellano C. (2018), en su tratado Teoría General del Proceso, cita al maestro Rafael de Pina, quien en su Diccionario de Derecho puntualiza que el proceso, es el conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión de juez competente.

También se afirma al proceso como, un medio pacífico de debate dialéctico para lograr la solución de conflictos intersubjetivos de intereses y cuya razón se halla en la necesidad de erradicar la fuerza ilegítima en una sociedad determinada.

Finalmente el Proceso es la secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con la finalidad de resolver un conflicto dirigido por la autoridad, que al final tendrán que someterse a su decisión. La simple secuencia, no es proceso, sino procedimiento (Couture, 2013).

Teorías sobre la naturaleza jurídica del proceso

El estudio de la naturaleza jurídica del proceso es uno de los temas que mayores discusiones han suscitado entre los estudiosos de la disciplina, donde han tomado parte los mejores tratadistas de la materia procesal. El proceso al comienzo fue de carácter rutinario, estando subordinado al derecho material, siendo formal y accesorio; pero en el pasado siglo, se inicia una corriente que reivindica al derecho procesal como una ciencia autónoma y es entonces cuando se buscan conceptos que aclarando su finalidad, permitan defender su independencia ante el derecho material, y surge así el estudio de su naturaleza jurídica a través de diversas teorías, que han tenido mayor o menor acogida:

- a. Teoría del contrato
- b. Teoría del cuasi-contrato
- c. Teoría de la relación jurídica procesal
- d. Teoría de la situación jurídica
- e. Teoría de la institución jurídica y
- f. Teoría de los presupuestos procesales.

Para mejor comprensión del estudio es bueno hacer una breve síntesis de las teorías en referencia.

Teorías iusprivatistas

Estas teorías consideran al proceso como un contrato, ya que, según sus exponentes, la existencia de derechos y obligaciones de carácter procesal tienen su génesis en un convenio entre partes las que se comprometen a estar y pasar por el resultado de la decisión. Así pues, el proceso engendra una serie de poderes y deberes en virtud del consentimiento de las partes que figuran en él.

Esta tesis fue perfectamente defendible en el viejo derecho Romano, donde la relación jurídica material era novada por el proceso. Su posición en la actualidad es insostenible, porque se la estaría construyendo sobre una base de principios de derecho privado incorporados a una institución de Derecho Público; pero, si bien es cierto que las partes en algunos casos acuden al proceso en virtud de mutuo acuerdo, en otras ocasiones puede haber negativa, la que no obsta para su debido desenvolvimiento, y en fin, la ejecución del resultado no descansa en la voluntad de las partes, sino en la fuerza coactiva que al mismo dispone el ordenamiento jurídico; Por otra parte, los derechos y obligaciones que surgen del proceso no reconocen como fuente de existencia el consentimiento acorde a los particulares que en él intervienen.

Teoría del cuasi-contrato

Otros más modernos, mantienen la teoría del cuasi-contrato que tiene su fundamento en la existencia de un presunto consentimiento o en la voluntad unilateral de alguna de las partes; y viene a ser como la anterior, lógica

consecuencia de la concepción privatista del proceso, que la consideraba como introducida por el mismo derecho subjetivo; la crítica más acertada que puede hacerse es la de que los vínculos formativos del proceso descansan en la sumisión de los ciudadanos al Estado y no en la voluntad de los interesados.

Esta teoría representa en cierto modo un intento para conservar el proceso entre las figuras del Derecho Privado, y ha tenido entre nuestros viejos tratadistas mucho auge, y aún algunos hoy la sostienen al afirmar que con el hecho de la *litis-contestatio* (contestación de la demanda) se forma el cuasi-contrato de la *litis*.

Teoría de los presupuestos procesales

Esta teoría sostiene que para lograr una sentencia de cualquier contenido, ya sea favorable o desfavorable es necesario que se den por parte de los interesados en el litigio una serie de requisitos, tales como el derecho, la legitimación y el interés que deberán ser examinadas previamente por parte del Juez, para establecer la condicionabilidad de lo solicitado.

Bülow, advirtió que tales requisitos constituirían condiciones previas al nacimiento de toda relación procesal, y por ella los denominó presupuestos procesales, cuyo concepto fue admitido para la doctrina alemana y difundida ampliamente en Italia por Chiovenda, y aceptado posteriormente por la mayoría de los tratadistas y se fundamenta en la siguiente:

a) No basta la interposición de la demanda, siendo también impermitible la concurrencia de ciertos requisitos para que la relación procesal sea válida: La sola presencia de las partes no sería suficiente para generarla si carecieran de

actitud para actuar en juicio o si faltare en el juez la actitud para conocer del mismo. Tales requisitos no afectan a la acción, ya que su ausencia sólo impide la constitución de la relación procesal, de aquí su denominación de presupuestos procesales.

b) Toda persona puede ser titular de un derecho sustancial (legitimatío ad causam) y siempre debe tener la actitud necesaria para defenderlo personalmente en caso de litigio (legitimatío ad procesum). El primer presupuesto de la relación procesal es la capacidad de los sujetos para estar en un proceso; si esa capacidad falta sea en el autor, sea en el demandado; podrá oponerse una cuestión previa de falta de capacidad, la que siendo afirmativa impedirá la prosecución del proceso. La capacidad procesal es, por consiguiente, uno de los capítulos fundamentales en el estudio del proceso.

c) La facultad concedida a los jueces para resolver los litigios está condicionada a su actitud para conocer de los mismos; no todos los jueces tienen la misma competencia. En primer lugar, será necesario determinar la jurisdicción donde corresponde la promoción del proceso y dentro de ella establecer el Tribunal que par razón de la materia, cantidad, y otros, esté anticipadamente designado por la Ley para su conocimiento. La competencia del juez, es por lo tanta, otro presupuesto de la relación procesal, cuya ausencia hace procedente la excepción previa de incompetencia de jurisdicción.

d) Por otra parte, es necesario que la demanda esté revestida de ciertas formalidades exigidas para asegurar la regularidad del debate, y cuya existencia debe ser constatada por el Juez antes de entrar a1 fondo del litigio.

La ausencia de algunas de ellas hace procedente la cuestión previa de defecto de forma en el modo de proponer la demanda.

e) De lo dicha resulta que la falta de un presupuesto procesal, da lugar a una excepción también procesal (Ilegitimidad, incompetencia, defecto de forma en el modo de proponer la demanda), Y cuya procedencia no afecta a la acción, que puede ser intentada nuevamente.

Expuestas en síntesis, las diversas teorías acerca de la naturaleza jurídica del proceso, la opinión generalizada entre casi todos los actuales doctrinarias, es la de que el proceso, es una relación jurídica de carácter dinámica porque la actividad condiciona su propia naturaleza; de derecho público, que le presta la decisiva intervención del órgano jurisdiccional, cuando se pide la actividad del organismo correspondiente del Estado para la debida administración de justicia; de carácter autónomo, porque es completamente independiente su actividad del derecho material debatida en el proceso; y de carácter complejo por la multiplicidad de actos procesales que en él se desenvuelven por los sujetos procesales y por los vínculos que surgen a través de los deberes y obligaciones de tipo procesal.

Teoría objetiva

Rosemberg es partidario de la tesis opuesta, llamada objetiva y parte de que el fin del proceso es lograr la actuación de la Ley. Pero se impone la distinción entre el fin del proceso civil y del proceso penal. El del primero, es la conservación y actuación del ordenamiento jurídico privado, lo que se logra mediante la declaración, la ejecución y el aseguramiento de las relaciones jurídicas y derechos subjetivos.

Históricamente se estudia la función del proceso como la realización del derecho subjetivo privado mediante la condena del demandado. Pero cumple también su fin cuando se limita a declarar relaciones jurídicas y derechos, como en las acciones mero declarativas, y en las constitutivas, que pertenecen, como las de condena, a la categoría de las acciones declarativas. A su vez, puede ocurrir que el proceso sirva directamente a la ejecución, sin declaración judicial previa del derecho realizado (proceso puramente ejecutivo); a una asegurataria o cautelar, para la cual o bien se aseguran los objetos de la posible ejecución de un posible derecho (embargo preventivo) o se adelanta la obtención del bien pretendido (por Ej., Interdictos prohibitivos, como sería el derribamiento de un árbol vetusto que amenaza con caer y causar daños).

El fin del proceso penal es la represión de actos punibles mediante la imposición de una pena o de su ejecución. Junto a la pretensión punitiva, pero conexas con ella, puede ser motivo del proceso penal la acción civil nacida del hecho punible en los límites del Código Penal. Ver Artículos. 113 y siguientes de Código Penal.

Teoría mixta

La teoría mixta del fin del proceso es la conciliación entre la subjetiva y la objetiva. El proceso, según Prieto Castro, pretende: Tanto la conservación del orden jurídico, como a la protección de los derechos subjetivos privados; el primero, es el objeto inmediato y el segundo mediato.

Teoría de la pretensión

Entiende Guasp que la actuación de pretensiones es el fin inmediato del proceso, y su fin mediato o remoto es el mantenimiento de una paz justa en la comunidad. Es decir, que el fin del proceso en esencia es el mantenimiento de la paz social por medio de la represión de perturbaciones jurídicas en el seno de la comunidad. Pero no constituye su única finalidad el mantenimiento de la paz sin más, que ha de buscar una paz basada en la justicia; de aquí que el órgano jurisdiccional solamente actúa sobre las pretensiones fundadas.

2.2.1.3.2. Funciones.

Según Couture (2013), el proceso cumple determinadas funciones que son:

A. Interés individual e interés social en el proceso.

La existencia del proceso tiene como fin dirimir el conflicto de intereses sometido a los órganos de la jurisdicción, siendo esta teleológica, ya que su existencia es por un fin, esto significa que el proceso por el proceso no existe. Dicho fin es dual, privado y público, porque al mismo tiempo satisface el interés individual involucrado en el conflicto, y el interés social de asegurar la efectividad del derecho mediante el ejercicio incesante de la jurisdicción. En este sentido, el proceso, tiende a satisfacer las aspiraciones del individuo, que tiene la seguridad de que en el orden existe un instrumento idóneo para darle razón cuando la tiene y hacerle justicia cuando le falta.

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

proviene de la suma de los fines individuales.

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

2.2.1.4. El proceso como garantía constitucional.

Según Couture (2013), señalo que el proceso en sí un instrumento de tutela de derecho; y se realiza por imperio de las disposiciones constitucionales. Está consagrada en la mayoría de las constituciones del siglo XX, con muy escasas excepciones que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria en el conjunto, de los derechos de la persona humana y de las garantías que ella se hace acreedora. Las constituciones del siglo XX consideran, con muy escasas excepciones, que una proclamación programática de principios de derecho procesal es necesaria, en el conjunto de los derechos de la persona humana y de las garantías a que ella se hace acreedora. Estos preceptos constitucionales han llegado hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, formulada por la Asamblea de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 cuyos textos pertinentes indican: Art. 8°. Toda persona tiene derecho a un recurso ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos

fundamentales, reconocidos por la Constitución o por la ley. Art. 10°. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal. Esto significa que el Estado debe garantizar a los ciudadanos la defensa de los derechos fundamentales mediante la creación de mecanismo llamado proceso, del que tendrá que hacerse uso necesariamente cuando se configure alguna amenaza o infracción al derecho de las personas.

2.2.1.5. El debido proceso formal.

2.2.1.5.1. Nociones.

Es un derecho fundamental que tiene toda persona que le faculta a exigir del Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez responsable, competente e independiente, también es conocido como debido proceso formal, proceso justo o simplemente debido proceso.

Considerándose como un derecho complejo de carácter procesal, ya que la ausencia de este proceso o procedimiento, se verán afectados los sujetos de derecho, inclusive el Estado. (Bustamante, 2006). 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.

2.2.1.5.2. Elementos del debido proceso.

El debido proceso corresponde al proceso jurisdiccional en general y particularmente al proceso penal, al proceso civil, al proceso agrario, al proceso laboral, inclusive al proceso administrativo; y aún, cuando no existe criterios uniformes respecto de los elementos, las posiciones convergen en indicar que para que un proceso sea calificado como debido se requiere que éste, proporcione al individuo la razonable posibilidad de exponer razones en su defensa, probar esas razones y esperar una sentencia fundada en derecho. Para ello es esencial que la persona sea debidamente notificada al inicio de alguna pretensión que afecte la esfera de sus intereses jurídicos, por lo que resulta trascendente que exista un sistema de notificaciones que satisfaga dicho requisito.

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

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

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

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

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

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

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

C. Derecho a ser oído o derecho a audiencia. Nadie puede ser condenado sin antes ser escuchado o por lo menos sin haberse dado la posibilidad concreta y objetiva de exponer sus razones.

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

D. Derecho a tener oportunidad probatoria. Los medios probatorios son fundamentales en el proceso, porque sirven para esclarecer los hechos en discusión, produciendo convicción judicial y determinan el contenido de la sentencia, para obtener una sentencia justa.

E. Derecho a la defensa y asistencia de letrado. Conforme Monroy Gálvez (2010), opina que este es un derecho que forma parte del debido proceso, ya que la asistencia y defensa de un letrado, el derecho a ser informado de la acusación o pretensión formulada, el uso del propio idioma, la publicidad del proceso y otros es de vital importancia para el sujeto de derecho.

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

F. Derecho a que se dicte una resolución fundada en derecho, motivada, razonable y congruente. Esta prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; que establece como Principio y Derecho de la Función Jurisdiccional: la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable de los fundamentos de hecho en que se sustentan. De esta descripción se infiere, que el Poder Judicial en relación a sus “pares” el legislativo y el ejecutivo, es el único órgano al que se le exige motivar sus actos. Esto implica, que los jueces podrán ser independientes; sin embargo están sometidos a la Constitución y la ley. La sentencia, entonces, exige ser motivada, debe contener un juicio o valoración, donde el Juez exponga las razones y fundamentos fácticos y jurídicos conforme a los cuales decide la controversia. La carencia de motivación implica un exceso de las facultades del juzgador, un arbitrio o abuso de poder.

G. Derecho a la instancia plural y control Constitucional del proceso. El

derecho a la instancia plural consiste en la revisión e intervención de un órgano revisor, que no es para toda clase de resoluciones (decretos, autos o sentencia), sino que la doble instancia es para que el proceso (para la sentencia y algunos autos), pueda recorrer hasta dos instancias, mediante el recurso de apelación. Su ejercicio está regulado en las normas procesales. Haciendo mención de que la figura jurídica de la Casación no produce tercera instancia.

2.2.1.6. El proceso laboral.

2.2.1.6.1. Concepto.

El Derecho Procesal Laboral o derecho procesal del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares, que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando ésta se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social.

Se entiende por proceso laboral a los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. El hecho de que existan semejanzas en el procedimiento de determinados actos de procesos civil y laboral, no puede llevarnos a concluir que ambos tienen la misma esencia. Los procedimientos en el proceso civil y laboral pueden ser semejantes y hasta iguales, pero los criterios para resolver los conflictos que

se presentan en esos ámbitos, jamás serán idénticos.

Fairén (2015), refiere que en el proceso laboral, el derecho está centrado exclusivamente en el trabajo humano dependiente, esto es, todo aquel actuar humano que produce un resultado, actividad lícita que se presta a favor de otro, a cambio de una remuneración. Por otro lado se sostiene que el proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir, y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la materia contencioso-laboral. El objeto del proceso es la pretensión, en este caso, la pretensión laboral, es decir, la solicitud de que el Juez de lo social declare el derecho que asiste al demandante y cuya satisfacción corresponde al demandado. Es preciso señalar que el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales y el Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. (LPT, Art. I) El proceso laboral se anota como uno de aquellos procesos sociales, por excelencia, a partir de la cual la ciencia jurisdiccional -procesal ha logrado profundos avances, cuyo fundamento se encuentra en la necesidad de tutela de los propios derechos sociales, léase derechos laborales constitucionalizados, derechos humanos o fundamentales. (Neves, 2017)

2.2.1.6.2. Principios aplicables al proceso laboral.

A. El principio de aplicación de la norma más favorable principio recogido en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo. El supuesto para la aplicación de este principio, es que existan varias normas aplicables al caso, en cuyo caso, el Juez deberá aplicar la norma que más favorezca al trabajador. El supuesto se cumple cuando existen varias normas que pueden ser aplicadas simultáneamente, pero siempre y cuando exista incompatibilidad o conflicto entre ellas. (Neves, 2017). 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, 2017).

B. El principio de inmediación: La inmediación, garantiza que el juez esté presente en todas las etapas del proceso y sea éste quien reciba las posiciones de las partes y actúe los medios de prueba; a la vez se indica sobre este principio que persigue que el juez participe personalmente de las diligencias del proceso a efectos que tenga un conocimiento directo y más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión.

C. El principio de concentración: Mediante este principio también recogido en el Título Preliminar del Código Procesal Civil, se persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales, a efecto que el juez adquiera una visión en conjunto del conflicto de las partes. Se pretende agrupar todos los actos procesales en una única audiencia o, al menos, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo.

D. Principio de celeridad procesal: Persigue la rapidez del proceso laboral, por lo que éste debe estructurarse sobre plazos breves pero también sobre la eliminación de trabas a la tutela jurisdiccional efectiva; asimismo se halla representado por la improrrogabilidad de los plazos, garantizándose así una justicia expeditiva, sin dilaciones indebidas, se sostiene también que con este principio se aclara la sustanciación del procedimiento, sin que ello menoscabe el derecho a la defensa y el debido proceso.

E. Principio de economía procesal: Busca que los actos procesales sean simplificados y de trámites sencillos, a efecto que se dé inicio, se tramite y decida el proceso en los plazos establecidos. El juez debe velar por la pronta solución del conflicto y que las actuaciones se realicen en el menor número posible de actos áreas distintas: tiempo, gasto y esfuerzo.

F. Principio de veracidad: En este principio las partes y sus abogados deben actuar en el proceso con verdad, dado que el juez dirige la audiencia debe procurar que ésta se conduzca con veracidad, impide y sanciona la conducta contraria a los deberes de veracidad y probidad, por lo que su afectación puede sancionarse.

G. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: Este principio pretende evitar que el prestador de servicios, en su condición de parte débil de la relación laboral, por razón de necesidad acepte actos de disposición de derechos laborales, burlando así la protección que las leyes de contenido laboral le otorgan. Este principio se encuentra reconocido en el artículo 26 de la Constitución Política del Estado. García A. (2016), define: Este principio tiene por finalidad garantizar que el trabajador goce de manera irrestricta de

los derechos que le asigna la Constitución y la Ley, por estar concebidos dentro de un marco de protección dada su posición naturalmente débil en la relación laboral. Es de orden público que el trabajador acceda todos los beneficios que las leyes laborales le asignan, no pudiendo dejar de percibirlos aun cuando ello obedezca a una decisión propia del trabajador, tanto menos de un acto del empleado.

H. Principio de 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. 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.

I. Principio de Gratuidad: Se trata de un principio de rango constitucional, como puede verse del artículo 139°, numeral 16 de la Constitución del Estado, en el que se establece que: El principio de la gratuidad de la administración de justicia y la defensa gratuita para las personas de escasos recursos, y, para todos, en los casos que la ley señala. Dentro de esta lógica, el primigenio artículo 24° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, prescribía que la administración de justicia es gratuita con carácter general en materia constitucional, penal, laboral y agraria y en las demás que la ley señala. Se establecieron la obligación de pagar tasa judicial en los procesos laborales,

según el monto del petitorio; hecho que definitivamente causó grave perjuicio a los trabajadores desalentando las reclamaciones judiciales u obligando a que los montos del petitorio sean inferiores a las cantidades efectivamente adeudadas, como una forma de evitar el pago de tasas judiciales.

2.2.1.6.3. Fines del proceso laboral.

El Derecho Laboral tiene por objeto lograr la solución de problemas de contenido social, pues en las relaciones laborales entre empleador y trabajador se producen una serie de circunstancias y eventualidades que desestabilizan la relación y que, en no pocas ocasiones, es difícil solucionar entre las partes, ni aún con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, por lo que es necesario acudir ante el Poder Judicial para encontrar una solución o el reconocimiento de derechos que el empleador se niega a cumplir. Ayvar afirma también que el Derecho Procesal Laboral señala el procedimiento y formalidades que deben seguirse para alcanzar una decisión jurisdiccional, por lo que entre ambos existe una relación indisoluble.

2.2.1.7. La competencia en el proceso laboral.

Nuestra legislación prevé cuatro tipos de competencia: Competencia por razón del territorio; Competencia por razón de la cuantía; Competencia en razón de la función y Competencia por razón de la materia.

1) Competencia por razón de territorio. Por razón del territorio y a elección del demandante, es Juez competente el del lugar donde se encuentra:

a.1. El centro de trabajo en el que se haya desarrollado la relación laboral.

a.2. El domicilio principal del empleador.

2) Competencia por razón de la cuantía. La competencia por razón de cuantía se determina de acuerdo al valor económico del petitorio siempre y cuando sea susceptible de valoración pecuniaria. Dicha competencia se determina con sujeción a las siguientes reglas:

b.1. El valor económico de la pretensión es el que resulta de la suma de todos los extremos que contenga la demanda, en la forma en que hayan sido liquidados por el demandante.

b.2. El valor comprende sólo la deuda principal de cada extremo, no así los intereses, costas, costos ni conceptos que se devenguen en el futuro.

3) Competencia por razón de función. Son competentes para conocer por razón de la función: c.1. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:

1) Del recurso de casación en materia laboral.

2) Del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las Salas Laborales en primera instancia.

3) De los conflictos de competencia entre juzgados laborales de distinto distrito judicial.

c.2. Las Salas Laborales o mixtas de las Cortes Superiores, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Trabajo.

c.3. Los Juzgados Especializados de Trabajo, del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral.

4) Competencia por razón de la materia. La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las

siguientes normas: 1. Las Salas Laborales de la Corte Superior conocen de las pretensiones en materia de: a. Acción popular en materia laboral.

2.2.1.8. El proceso ordinario laboral.

2.2.1.8.1. Definiciones.

El proceso ordinario; es un conjunto de actividades legales que tiene por objeto establecer si se cometió o no un delito y determinar sobre la responsabilidad de una persona en su ejecución, así como resolver, en su caso sobre la aplicación de las sanciones que correspondan. Por regla general, los procesos ordinarios se adoptan para todos los casos controvertidos que no tienen prevista una tramitación especial.

Tal es así que, Toyama y Vinatea (2012); sostienen que: El Derecho Procesal Laboral o derecho procesal del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, de características muy peculiares, que regulan la solución de conflictos de trabajo, individuales o colectivos, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando ésta se haya extinguido, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social. Finalmente Fairén (2015), sostiene: Son procesos de conocimiento pleno por parte del juez, en donde se discuten todas las cuestiones vinculadas con el conflicto que originó la intervención judicial. El proceso abreviado laboral, constituye uno de los procesos más celeres en relación al proceso ordinario laboral, tanto porque los plazos son más cortos, sino también por el hecho de hacer efectivo el principio de concentración, como por ejemplo, al disponer que en la Audiencia Única se concentre la

audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, y a su vez las dos etapas de esta última, la etapa de confrontación de posiciones y la actuación probatoria, además de los alegatos y la sentencia.

2.2.1.8.2. Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario.

Las pretensiones que se tramitan en proceso ordinario son: Preaviso, Auxilio de cesantía, Aguinaldo, Vacaciones, Salarios caídos a título de daños y perjuicios, Reinstalación en el cargo con pago de salarios caídos, pensiones de invalidez, vejez o viudez. Se tramitan en proceso ordinario laboral todos los asuntos contenciosos y no contenciosos que son de competencia de los juzgados especializados de trabajo, salvo disposición legal distinta. (LPT, art.61)

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, hace expresa referencia al proceso abreviado laboral en el artículo 1º, al fijar la competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales, señalando que corresponde a estos juzgados el conocimiento de los siguientes procesos:

1. “(...) las pretensiones relativas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.
2. “Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”, exceptuando de la cuantía, los casos en que se trate “de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador”.

3. “Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía”. El legislador, al regular la competencia por materia, en el artículo 2º, numerales 2 y 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha considerado, dos casos en los que debe utilizarse el proceso abreviado laboral, cuya competencia corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo: a) “(...) de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única”; y b) “(...) las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical”

2.2.1.8.3. Las audiencias en el proceso.

A. Concepto: 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. Además Quiabert sostiene que la publicidad debe ser externa (para la sociedad) y en forma interna (para los sujetos procesales), pero en la mayoría de los casos la sociedad no asiste a las audiencias porque no se enteran de su realización. La audiencia es el acto mediante el cual el juez o tribunal escucha las declaraciones de las partes, testigos, peritos, etc., en el proceso. Afirma también Martínez que las audiencias son actos del órgano judicial y que son celebrados ante el mismo. Son actos utilizados para recibir las actuaciones orales del proceso. Es un medio de comunicación entre las partes y el órgano judicial.

B. La audiencia en la ley procesal del trabajo: En el proceso ordinario laboral hay una audiencia única. Primero se da el saneamiento procesal, conciliación y actuación de pruebas. Posteriormente el juez tiene 15 días para emitir sentencia, el Juez propone la conciliación; de no haberse llegado a un

acuerdo se fijan los puntos controvertidos; el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante. La actuación de pruebas es dirigida personalmente por el Juez. Cuando corresponda, el Juez toma a cada uno de los convocados juramento o promesa de decir la verdad y los alegatos dentro de un plazo de cinco (5) días de concluida la actuación de pruebas las partes pueden presentar alegatos. En este alegato las partes pueden proponer un proyecto de sentencia, que puede ser o no considerado por el Juez. (LPT, art.68-69)

2.2.1.9. Los puntos controvertidos en el proceso contencioso administrativo.

2.2.1.9.1. Nociones.

Es la fórmula normativa, otorga la iniciativa a las partes para que sean estas las que señalen los puntos controvertidos. Hay que llamar la atención que la norma no define que son los puntos controvertidos, por lo que debemos suponer que el legislador o bien ha considerado dejar su definición al libre albedrío de las partes, o bien que ella está implícitamente contenida en la demanda y su contestación.

La controversia radicaré en consecuencia no en la relación de los acontecimientos producidos, sino en la forma en que estos se originan por actuación de las partes. Más específicamente para Gozaíni citado por Benites et at (s.f), son hechos alegados los que fueron introducidos en los escritos constitutivos de demanda, reconvención y contestaciones y que son objeto de

prueba cuando son afirmados por una parte y negados o desconocidos por la otra.

2.2.1.9.2. Los puntos controvertidos en el proceso judicial en estudio.

Los puntos controvertidos determinados fueron:

- A.** Determinar si los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante con la demanda se han desnaturalizado.
- B.** Determinar la existencia de despido arbitrario.
- C.** Determinar si como consecuencia del despido arbitrario corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de vigilante de la empresa demandada. (Expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, 2021.)

2.2.1.10. La prueba.

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

2.2.1.10.1. En sentido común. En su acepción común, la prueba es la acción y el efecto de probar; es decir demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Dicho de otra manera, es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición.

2.2.1.10.2. *En sentido jurídico procesal.* Siguiendo al mismo autor, en este sentido, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.

En el derecho penal, la prueba es, normalmente, averiguación, búsqueda, procura de algo. Mientras que en el derecho civil, es normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio.

La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación. Para el autor considera que los problemas de la prueba consiste en saber *qué es* la prueba; *qué se prueba*; *quién prueba*; *cómo se prueba*, *qué valor* tiene la prueba producida. En otros términos el primero de los temas citados plantea el problema del *concepto* de la prueba; el segundo, el *objeto* de la prueba; el tercero, la *carga* de la prueba; el cuarto, el *procedimiento* probatorio; el último la *valoración* de la prueba.

2.2.1.10.3. *Concepto de prueba para el Juez.* Según, José Ovalle nos dice que la actividad probatoria viene a ser el mismo que en cualquier tipo de proceso, así se dice que la prueba no es sino el de llegar a la prueba; es decir, tiene como fin la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de las situaciones fácticas indispensables para la decisión del litigio sometido a proceso, cabe que digamos que dicho cercioramiento consiste en el criterio fundado, que trata de acercarse en lo más posible a la verdad.

En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo este interés particular, hasta de conveniencia se

podría decir, no lo tiene el Juez. Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia. En el proceso los justiciables están interesados en demostrar la verdad de sus afirmaciones; sin embargo este interés particular, hasta de conveniencia se podría decir, no lo tiene el Juez.

Para el Juez, la prueba es la comprobación de la verdad de los hechos controvertidos, ya sea que su interés sea encontrar la verdad de los hechos controvertidos, o la verdad para optar por una decisión acertada en la sentencia. El objetivo de la prueba, en la esfera jurídica, es convencer al juzgador sobre la existencia o verdad del hecho que constituye el objeto de derecho en la controversia. Mientras que al Juez le interesa en cuanto resultado, porque en cuanto a proceso probatorio debe atenerse a lo dispuesto por la ley procesal; a las partes le importa en la medida que responsa a sus intereses y a la necesidad de probar.

2.2.1.10.4. El objeto de la prueba. El mismo Rodríguez (2015), precisa que el objeto de la prueba judicial es el hecho o situación que contiene la pretensión y que el actor debe probar para alcanzar que se declare fundada la reclamación de su derecho.

Eduardo Couture (2019) menciona que “el tema del objeto de la prueba busca una respuesta para la pregunta ¿Qué se prueba y que cosas deben probarse?”; en esto, cabe ciertamente distinguir los juicios de hecho de los de puro derecho; los primeros dan lugar a la prueba, y los segundos no. La prueba de derecho, “existe un estrecho vínculo entre la regla general de que el derecho

no se prueba y el principio general que consagra la presunción de su conocimiento; no tendría sentido la prueba del derecho, en un sistema en el cual éste se supone conocido. Dicho de otra forma, para los fines del proceso importa probar los hechos y no el derecho. Otro aspecto a considerar es, que hay hechos que necesariamente deben ser probados, para un mejor resultado del proceso judicial, pero también hay hechos que no requieren de probanza, no todos los hechos son susceptibles de probanza, pero en el proceso requieren ser probados; porque el entendimiento humano especialmente la del Juez debe conocerlos, por eso la ley, en atención al principio de economía procesal, los dispone expresamente para casos concretos.

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

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

2.2.1.10.6. Valoración y apreciación de la prueba.

Siguiendo a Rodríguez (2005), encontramos:

A. Sistemas de valoración de la prueba. Existen varios sistemas, en el presente trabajo solo se analiza dos:

a. El sistema de la tarifa legal. En este sistema la ley establece el valor de cada medio de prueba actuado en el proceso. El Juez admite las pruebas legales ofrecidas, dispone su actuación y las toma con el valor que la ley le da cada una de ellas en relación con los hechos cuya verdad se pretende

demostrar. Su labor se reduce a una recepción y calificación de la prueba mediante un patrón legal. Por este sistema el valor de la prueba no lo da el Juez, sino la ley.

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

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

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

B. Operaciones mentales en la valoración de la prueba.

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

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

b. La apreciación razonada del Juez.

El Juez aplica la apreciación razonada cuando analiza los medios probatorios para valorarlos, con las facultades que le otorga la ley y en base a la doctrina.

El razonamiento debe responder no sólo a un orden lógico de carácter formal, sino también a la aplicación de sus conocimientos psicológicos, sociológicos y científicos, porque apreciará tanto documentos, objetos y personas (partes, testigos) y peritos. La apreciación razonada se convierte, por exigencia de su objetivo, en un método de valoración, de apreciación y determinación o decisión fundamentada.

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

D. Las pruebas y la sentencia. Luego de valorar las pruebas y vencido el término probatorio el Juez debe resolver mediante una resolución. Esta resolución viene a ser la sentencia que deberá expresar los fundamentos en que se apoya para admitir o rechazar cada una de las conclusiones formuladas por las partes; por eso es aunque la ley procesal exija una sola prueba como es el caso del matrimonio que se prueba con la respectiva partida del registro civil, debe entenderse que en la controversia pueden presentarse otras pruebas que el Juez debe valorar previo análisis; así por ejemplo, la parte que contradice el matrimonio puede ofrecer y presentar otros medios probatorios con la finalidad de enervar los de la afirmación y que el juzgador no puede dejar de lado.

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

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

2.2.1.10.7.1. Documentos

A. Concepto

Aclara Calvo (2009) que la palabra documento proviene del latín *documentum* enseñanza, lección, derivado del verbo *doceo*, que es enseñar. El sentido actual está *docu-mentado* en castellano por primera vez en 1786, y se llegó a él probablemente a través de lo que sirve para enseñar, luego escrito que contiene información (para enseñar) y finalmente escrito que contiene información fehaciente.

Según Couture (citado en Calvo), es el instrumento; objeto normalmente escrito, en cuyo texto se consigna o representa alguna cosa apta para esclarecer un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos. Según la afirmación de Borjas que los instrumentos, *documen-tos*, títulos escritos y escrituras, son vocablos sinónimos en el lenguaje forense, y se entiende por tal todo escrito en que se hace constar un hecho o una actuación cualquiera. Igual afirmación hace Feo que en nuestras leyes usan a veces las voces genéricas documento, o instrumento, título, o escritura, como equivalentes; y así las emplea la práctica corroborada ampliamente por nuestra jurisprudencia.

B. Clases de documentos

Documento Público

Es aquel autorizado por el funcionario público competente, con facultad para dar fe pública y teniendo como finalidad la de comprobar la veracidad de actos y relaciones jurídicas que han de tener influencia en la esfera del Derecho, siendo valederos contra toda clase de personas.

El Código Procesal Civil, en su artículo 235 señala: Es documento público el otorgado por funcionario público en ejercicio de sus atribuciones; y la escritura pública y demás documentos otorgados ante o por notario público, según ley de la materia.

Documentos Privados

Sostiene Borjas que los instrumentos privados, como obra que son de los particulares que los otorgan no tienen valor probatorio mientras su firma o su estructura no estén justificadas, pues de la verdad de ellas depende toda su eficacia.

El Código Procesal Civil, en su artículo 236 señala: documento privado es el que no tiene las características del documento público. La legalización o certificación de un documento privado no lo convierte en público.

Por último se tiene a Chiovenda, que afirma que el documento privado, no proviniendo del funcionario público autorizado para atribuirle fe pública, no hace por sí prueba ni de sí mismo ni de ninguna cosa de la que en él se afirmen ocurridas, sino en cuanto la escritura sea reconocida por la persona contra quien se presente, en este caso tiene el mismo efecto probatorio que el acto público.

2.2.1.10.7.2. La declaración de parte.

A. Concepto

Se entiende por declaración de parte o confesión, la versión, informe, afirmación o narración circunstanciada y justificada de un hecho o suceso en forma libre, en el proceso lo realiza quien tiene interés propio en las pretensiones, las excepciones o en el resultado de la acción (cuyas consecuencias jurídicas pueden ser adversas), pues nadie más que las partes tienen mayor información de los hechos que generan el litigio u objeto del proceso, salvo que, realmente, desconozca algunos aspectos del acto o hecho o el acto mismo por no haber participado en su ejecución o desarrollo cual sucede al indiciado de un proceso en el que ha participado o no en el mismo

B. Regulación

Se encuentra regulada en la Sección Tercera “ Actividad Procesal” Título VIII “Medios Probatorios”, Capítulo III “Declaración de Parte” en el artículo 213° al 221° del Código Procesal Civil.

2.2.1.10.7.3. La testimonial.

A. Concepto

El maestro José Becerra Bautista, considera que la prueba testimonial es la que se origina en la declaración de testigos. La palabra testimonial es un adjetivo del sustantivo masculino testimonio. A su vez, testimonio es una palabra equívoca que significa tanto el documento en el que se da fe de un hecho, como la declaración rendida por un testigo. Entendemos como testigos, a aquella persona que ha presenciado algún acontecimiento y que,

por ello está en condiciones de declarar sobre ello. Además, el testigo es un tercero diferente a quienes realizan directamente el acontecimiento. La prueba testimonial es aquel medio crediticio en el que, a través de testigos, se pretende obtener información, verbal o escrita, respecto a acontecimientos que se han controvertidos en un proceso.

B. Regulación

Se encuentra regulada en la Sección Tercera “ Actividad Procesal” Titulo VIII “Medios Probatorios”, Capitulo IV “Declaración de Testigos” en el artículo 222° al 232° del Código Procesal Civil.

2.2.1.11. La sentencia.

2.2.1.11.1. Conceptos.

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

También se afirma que es una resolución que, que resuelve heterocompositivamente el litigio ya procesado, mediante la aceptación que el juez hace de alguna de las encontradas posiciones mantenidas por los antagonistas luego de evaluar los medios confirmatorios de las afirmaciones efectuadas por el actor y de la aplicación particularizada al caso de una norma jurídica que preexiste en abstracto, con carácter general.

2.2.1.11.2. Regulación de las sentencias en el proceso contencioso administrativo.

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

2.2.1.11.3. Estructura de la sentencia.

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, la primera presenta la exposición sucinta de la posición de las partes básicamente sus pretensiones, en cambio la segunda presenta la fundamentación de las cuestiones de hecho de acuerdo con la valoración conjunta de los medios probatorios, y la fundamentación de las normas a aplicarse al caso concreto; y la tercera evidencia la decisión que el órgano jurisdiccional ha tomado frente al conflicto de intereses. Este alcance tiene como referente normativo las normas previstas en el artículo 122 del Código Procesal Civil (Cajas, 2017)

2.2.1.11.4. Principios relevantes en el contenido de una sentencia.

2.2.1.11.4.1. El principio de congruencia procesal.

En el sistema legal peruano, está previsto que el Juez debe emitir las resoluciones judiciales, y en especial la sentencia, resolviendo todos y únicamente los puntos controvertidos, con expresión precisa y clara de lo que manda o decide. Por tanto frente al deber de suplir y corregir la invocación normativa de las partes (*Iura Novit Curia*), existe la limitación impuesta por el Principio de Congruencia Procesal para el Juez, porque éste solamente debe sentenciar según lo alegado y probado por las partes.

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

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

2.2.1.11.4.2. *El principio de la motivación de las resoluciones judiciales.* De acuerdo a Rodríguez Alva, Luján Túpez y Zavaleta Rodríguez, (2006), comprende:

2.2.1.11.4.2.1. *Concepto.* Es el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión. Motivar, en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación de las causas del fallo, sino a su justificación razonada, es decir, a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión.

Para fundamentar una resolución es indispensable que ésta se justifique racionalmente, es decir, debe ser la conclusión de una inferencia o sucesivas inferencias formalmente correctas, producto del respeto a los principios y a las reglas lógicas. La motivación es un deber de los órganos jurisdiccionales y un derecho de los justiciables, y su importancia es de tal magnitud que la doctrina considera como un elemento del debido proceso, situación que ha coadyuvado para extender su ámbito no solo a las resoluciones judiciales, sino también a las administrativas y a las arbitrales.

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

El principio en estudio se relaciona con el principio de imparcialidad, porque la fundamentación de una resolución es la única evidencia que permite comprobar si el juzgador ha resuelto imparcialmente la contienda. La motivación de las resoluciones judiciales también permite a los justiciables conocer las causas por las cuales la pretensión que se esgrimió fue restringida o denegada y esto, en buena cuenta, hace viable que quien se sienta agraviado por la decisión del juez pueda impugnarla, posibilitando el control por parte de los órganos judiciales superiores y el derecho a la defensa.

Esta descripción se relaciona con las finalidades extra e intra procesal de la motivación. La primera apunta a que el juez comunica a todos los ciudadanos las razones de su fallo, en tanto que la facultad se ejerce a nombre de la Nación, e incluso quienes no intervinieron en el proceso tienen el deber de respetar la santidad de la cosa juzgada. La segunda, se dirige a otorgar a las partes la información necesaria para que éstas, en caso de considerarse agraviadas por una decisión no definitiva, la impugnen, desde esta perspectiva, el examen sobre la motivación es triple, porque comprende como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión, si se quiere difusa, de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia auto crítica mucho más exigentes. El deber de motivar las resoluciones judiciales es una garantía contra la arbitrariedad, porque suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente.

2.2.1.11.4.2.3. La fundamentación de los hechos.

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

2.2.1.11.4.2.4. La fundamentación del derecho.

En las resoluciones judiciales los fundamentos de hecho y de derecho no aparecen en compartimientos estancos y separados, deben estar ordenados sistemáticamente. No se piense que la calificación jurídica del caso sub iudice es un acto aislado, en el sentido que ésta se inicia cronológicamente después de fijar el material fáctico, pues no es raro que el juzgador vaya de la norma al hecho y viceversa, cotejándolos y contrastándolos, con miras a las consecuencias de su decisión. Se debe tener presente que cuando se piensa en los hechos se hace considerando que son jurídicamente relevantes, y tampoco no debe perderse de vista que hay hechos jurídicamente condicionados o definidos en relación al derecho por ejemplo: persona casada, propietario, etc. El juez al aplicar la norma jurídica pertinente debe tener en mira los hechos que se subsumirán dentro del supuesto normativo, y a su vez, entre todos los hechos alegados, debe rescatar solo aquellos jurídicamente relevantes para la solución del caso.

2.2.1.11.4.2.5. *Requisitos para una adecuada motivación de las resoluciones judiciales.* Desde el punto de vista de Igartúa (2009), comprende:

A. La motivación debe ser expresa

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

B. La motivación debe ser clara

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

C. La motivación debe respetar las máximas de experiencia

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

Se definen como aquellas reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, mediante la observación repetida de hechos anteriores a los que son materia de juzgamiento, que no guardan ningún vínculo con la controversia, pero de los que puede extraerse puntos de apoyo sobre cómo sucedió el hecho que se investiga. Su importancia en el proceso es crucial, porque sirven para valorar el material probatorio, conducir el razonamiento del juez y motivar las resoluciones judiciales.

2.2.1.11.4.2.6. *La motivación como justificación interna y externa.* Según Igartúa, (2009) comprende:

A. La motivación como justificación interna. Lo que primero debe exigirse a la motivación es que proporcione un armazón argumentativo racional a la resolución judicial.

En la sentencia, la decisión final (o fallo) va precedida de algunas decisiones sectoriales. En otras palabras, la decisión final es la culminación de una cadena de opciones preparatorias (qué norma legal aplicar, cuál es el significado de esa norma, qué valor otorgar a ésta, o aquella prueba, qué criterio elegir para cuantificar la consecuencia jurídica, etc.). Cuando las premisas son aceptadas por las partes y por el Juez, sería suficiente la justificación interna, pero por lo común la gente no se demanda, tampoco se querrela, ni se denuncia para que los jueces decidan, si dada la norma N y probado el hecho H, la conclusión resultante ha de ser una condena o la absolución.

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

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

a) La motivación debe ser congruente. Debe emplearse una justificación

adecuada a las premisas que hayan de justificarse, pues no se razona de la misma manera una opción a favor de tal o cual interpretación de una norma legal que la opción a considerar como probado o no tal o cual hecho. Pero si la motivación debe ser congruente con la decisión que intenta justificar, parece lógico inferir que también habrá de serlo consigo misma; de manera que sean recíprocamente compatibles todos los argumentos que componen la motivación.

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

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

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

2.2.1.11.5. Las partes de la sentencia y sus denominaciones.

Sánchez, (2006) la sentencia se divide en:

A.-El Encabezamiento. Que constituye el aspecto formal necesario en toda sentencia, en referencia a la determinación de la Corte Superior de Justicia, la Sala Civil, fecha, los términos usuales.

B.-La parte Expositiva o Antecedentes. Sus principales características son:
a) su naturaleza fáctica; b) la descripción de los hechos debe ser terminante, que no genere duda o incertidumbre judicial; c) debe existir una relación lógica y consecuente entre los hechos y la prueba actuada; d) se debe enumerar los hechos y ser expuestos en forma separada e independiente, pero correlativos entre sí.

C.- La Parte Considerativa o de Motivación Estricta. Establecidos los hechos que deben ser objeto de análisis por el juzgador, corresponde a este el razonamiento lógico de los mismos y la prueba actuada. Son los fundamentos jurídicos de la sentencia o las razones por la que el órgano jurisdiccional expresa para justificar su resolución.

D.- La Parte Resolutiva o de Fallo. Que es de suma importancia en la sentencia pues se determina la decisión judicial respecto del proceso. En correspondencia con la parte considerativa, el fallo puede ser absolutorio o condenatorio. (P.628-629). El juicio ordinario termina normalmente con la sentencia y lo mismo el juicio verbal (art 447.1), existe otras formas no normales de terminación de la instancia y de los 59 recursos (que se estudian en la lección siguiente), pero el de la sentencias es el modo que puede considerarse normal. En este orden de cosas dice el Art 206.1, 3 que se dictara

sentencia para poner fin al proceso, en primero o segunda instancia, una vez haya concluido la tramitación ordinaria prevista en la ley , y también en los recursos extraordinarios e incluso en los procedimiento para la revisión de las sentencias firmes. (Montero Aroca, J., Gómez Colomer J.L., Montón Redondo, A., y Barona Vilar, S., 2005, p.344).

2.2.1.12. Los medios impugnatorios

2.2.1.12.1. Concepto.

El derecho a impugnar la decisión, se viabiliza en la senda de los recursos, que son medios de transferir la queja expresiva de los agravios, que son considerados presentes en la resolución cuestionada. En tal sentido esta figura procesal constituye una facultad que otorga la norma procesal a las partes y quienes tengan un legítimo interés en el proceso con el objeto de que la decisión expedida por el magistrado sea revisada por su superior por cuanto se le ha puesto de conocimiento la existencia de un vicio o error y para que este en su caso lo revoque sea en parte o en su totalidad y logre de esta manera la finalidad del proceso. El nuevo examen de la resolución recurrida, es el elemento fundamental, de los medios impugnatorios, su esencia.

2.2.1.12.2. Fundamentos de los medios impugnatorios.

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

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

2.2.1.12.3. Clases de medios impugnatorios en el proceso laboral

De acuerdo a la Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo los recursos son:

A. El recurso de apelación. Es un medio impugnatorio que se formula ante el mismo órgano jurisdiccional que emitió la resolución recurrida: auto o sentencia.” (Cajas, 2019). En la audiencia única el juez hace preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales. Concluida la exposición oral dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, excepcionalmente puede diferir su sentencia dentro de los cinco 5 días hábiles. (Camino, 2015)

B. El recurso de casación: Camino (2015), refiere: El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incide directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el tribunal constitucional o la corte suprema de justicia.

C. El recurso de queja: 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, 2011)

D. El recurso de Reposición: Contra cualquier resolución dictada en primera instancia frente a la que la Ley lo establezca expresamente, o no establezca otro tipo de recurso (es decir, apelación o queja), cabe plantear recurso horizontal (siempre y cuando no se disponga que la resolución es irrecurrible), es decir, será resuelto por el mismo órgano que lo dictó. Este recurso horizontal en primera instancia será siempre el de reposición, regulado 50 en el Ley en los arts. 376 y ss. LEC, ya que es siempre un órgano unipersonal el que conocerá del juicio verbal en la presente instancia. (Pucci, 2005).

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

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, el órgano jurisdiccional de primera instancia declaró fundada en todos sus extremos la demanda de nulidad de despido y reposición, esta decisión, fue notificada a ambas partes del proceso.

La otra parte procesal, con el tiempo indicado del plazo respectivo, formulo el recurso de apelación, lo cual el proceso fue puesto en conocimiento de un órgano jurisdiccional de segunda instancia; porque así lo dispone la ley de la materia, esto fue la apelación.

2.2.1.13. Capacidad procesal.

En materia procesal la capacidad tiene una doble connotación. La norma nos establece dos supuestos en virtud de los cuales se puede establecer la existencia de capacidad:

a) Capacidad para ser parte material en un proceso: La capacidad para ser parte material en un proceso podría ser equiparada con la facultad de goce y debemos entender por ella la capacidad para ser titular de derechos y contraer obligaciones al interior de un proceso. Podrán ser parte material en un proceso toda persona natural o jurídica. Los órganos constitucionales autónomos, la sociedad conyugal, la sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo. Por ejemplo: Un menor de edad que resulta ser dueño de un inmueble podrá, a través de su representante, tomar las medidas necesarias para ser parte material en un proceso.

b) Capacidad para comparecer en un proceso: Si entiende por ella la capacidad que tiene una persona de acudir por sí mismo ante el órgano jurisdiccional u otorgar representación en virtud de que puede disponer libremente de sus derechos. Podemos relacionar este tipo de capacidad con la llamada capacidad de ejercicio. En el ejemplo anterior, el menor dueño de inmueble no tendrá capacidad para comparecer a un proceso, por lo que sus derechos serán protegidos por sus padres o tutores.

2.2.1.13.1. La capacidad como instituto de la teoría general del derecho.

Cuando en el ámbito del derecho civil o en el del derecho procesal (que son las disciplinas jurídicas que más se han ocupado del tema) se estudia el tema de la capacidad, se desarrolla inmediatamente una distinción: la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio (en el ámbito del derecho civil); o la de capacidad para ser parte y la capacidad procesal (en el ámbito del derecho procesal). Esta aproximación a la institución a partir de una distinción me parece metodológicamente incorrecta, pues es preciso hacer primero una referencia a la institución en general, para pasar luego a hacer la distinción. Intentaré hacerlo a continuación. La noción de capacidad no es privativa del derecho procesal.

Es una institución común a todas las ramas del derecho, pero además, es el presupuesto básico para la aplicación de la mayoría de sus instituciones jurídicas. Es que la noción de capacidad nos deriva necesariamente a la noción de sujeto de derecho (sujetividad jurídica), entendido este como un centro de imputación de situaciones jurídicas o, como diría Carnelutti, un

centro de referencia de relaciones jurídicas. En efecto, la capacidad es la institución jurídica que permite establecer qué condiciones requieren presentarse para que un sujeto de derecho pueda ser un centro de imputación de situaciones jurídicas y qué otras condiciones deben presentarse para que siendo un centro de imputación jurídica, las situaciones jurídicas puedan ser actuadas válidamente. Dicho de otro modo, la capacidad nos permite determinar la aptitud para que al sujeto de derecho pueda imputársele situaciones jurídicas, y las condiciones que deben presentarse a fin de determinar la validez de su actuación jurídica. La noción de capacidad no es privativa del derecho procesal. Es una institución común a todas las ramas del derecho, pero además, es el presupuesto básico para la aplicación de la mayoría de sus instituciones jurídicas; es por ello que ser un centro de imputación jurídica no es suficiente para proceder a imputar situaciones jurídicas, ni mucho menos para poder actuarlas válidamente; para todo ello, se hace preciso, además, tener capacidad. A pesar de su estrecha vinculación, las nociones de capacidad y subjetividad no deben confundirse. La capacidad jurídica es por lo tanto la medida de la personalidad jurídica reconocida a cada hombre o, en otras palabras, la medida de su participación en el ordenamiento jurídico. En ese sentido, a fin de establecer las diferencias entre subjetividad y capacidad se ha dicho que el problema de la subjetividad se reduce sencillamente a saber si se es sujeto de derecho o no, pero la capacidad jurídica es por su naturaleza un quantum, medible en grados. Establecida la noción desde una perspectiva general, es necesario que me detenga en una distinción adoptada generalmente en el derecho civil que puede terminar

incidiendo en una incorrecta concepción acerca de la capacidad en el proceso. Tradicionalmente, la doctrina civil latinoamericana, al tratar el tema de la capacidad distingue entre capacidad de goce y capacidad de ejercicio siguiendo a la doctrina clásica francesa sobre este punto. En ese sentido, se considera a la capacidad de goce como una atribución para ser titular de derechos; mientras que se define a la capacidad de ejercicio como la atribución de la persona de ejercitar por sí misma los derechos a los que tiene capacidad de goce.

2.2.1.14. Acumulación de pretensión.

2.2.1.14.1. Concepto

La acumulación es la institución jurídica procesal que explica la naturaleza de aquellos procesos denominados como procesos en los que se puede advertir la presencia de más de una pretensión o más de dos personas en un proceso. La realidad es muy rica respecto a estos casos. En la realidad se presentan frecuentemente procesos con una pluralidad de sujetos o de pretensiones o de ambas. Por ello, la acumulación es fundamental en el desarrollo del conocimiento procesal. Teóricamente se considera que una relación jurídica procesal clásica es unitaria y supone la presencia de dos partes (demandante y demandado) y en cada parte se encuentra una sola persona y una sola pretensión. Sin embargo, en la realidad se aprecian relaciones jurídicas más complejas en las que aparecen en cada una de las partes más de dos personas (como demandantes o como demandados) y más de una pretensión; entonces surge la institución procesal de la acumulación. Existe conexidad entre las

pretensiones, cuando se presentan elementos comunes entre las distintas pretensiones a acumularse o por lo menos elementos afines entre ellas (Art. 84 C.P.C). Podemos definir la acumulación como una institución procesal que se presenta cuando hay más de una pretensión o más de dos personas (como demandantes o como demandados) en un proceso .Tanto la acumulación objetiva como la subjetiva, por la oportunidad en el tiempo en que se proponen las pretensiones procesales y por la oportunidad en el tiempo en que las personas se incorporan al proceso, respectivamente, se sub clasifican en: a) acumulación objetiva originaria y acumulación objetiva sucesiva; y b) acumulación subjetiva originaria y acumulación subjetiva sucesiva.

Esta institución, como el litisconsorcio y la intervención de terceros, ha sido regulada para hacer efectivo el principio de economía procesal y evitar la expedición de fallos contradictorios. Se produce acumulación de acciones, cuando con la demanda se promueve una acción y luego en el plazo establecido por la Ley, una vez emplazado con la demanda, a su vez el demandado interpone una reconvención; la reconvención a su vez es el ejercicio de una nueva acción en contra del demandante, con una o varias pretensiones.

En este caso se produce la acumulación de acciones, la que se promueve con la demanda y la que se promueve con la reconvención y se tramitan conjuntamente. En este caso la acción del demandante se acumula con la acción que promueve el demandado. También se produce acumulación de acciones, cuando dos o más procesos que se promovieron en demandas independientes que contienen acciones pertinentes se acumulan en unos solo.

Estas acciones acumuladas se tramitan como un solo proceso en forma y se resuelven conjuntamente en una sola sentencia.

2.2.1.14.2. Clasificación.

Podemos clasificar la acumulación en:

1. Acumulación objetiva de pretensiones

Existe acumulación objetiva cuando en el proceso se demanda más de una pretensión.

a. Acumulación Objetiva Originaria de pretensiones

Esta institución se presenta cuando existen más de dos pretensiones en la presentación de la demanda. Para la procedencia de esta clase de acumulación de pretensiones se requiere, que dichas pretensiones no sean contradictorias entre si, salvo que se propongan en forma alternativa, o subordinada. Uno de los elementos indispensables para la procedencia de la acumulación, es que exista conexidad entre dichas pretensiones. Existe conexidad entre las pretensiones, cuando se presentan elementos comunes entre las distintas pretensiones a acumularse o por lo menos elementos afines entre ellas (Art. 84 C.P.C.). La acumulación de pretensiones objetiva, es originaria, cuando en una demanda se proponen dos o más pretensiones y es sucesiva, cuando se proponen o se integran otras pretensiones después de iniciada la demanda, generalmente las pretensiones que integran al ampliar o modificar la demanda. (Art 83 C.P.C.).

Son requisitos de la acumulación objetiva de pretensiones, las siguientes:
(Art. 85 C.P.C).

- 1) Que las pretensiones sean de competencia de un mismo Juez.
- 2) No sean contrarios entre sí, salvo que sean propuestas en forma subordinada o alternativa.
- 3) Que sean tramitables en una misma vía procedimental.

En la ley se establece las excepciones en la aplicación de estos requisitos de la acumulación de pretensiones. La indebida acumulación de pretensiones genera la improcedencia de la demanda, previsto en el Inc. 7 del Art. 427 del Código Procesal Civil, por estar considerado como un requisito de fondo de la demanda.

b. Acumulación Objetiva Sucesiva de pretensiones

Se presenta cuando se incorporan al proceso pretensiones procesales con posterioridad a la presentación, admisión y notificación con la demanda.

Se produce en los siguientes casos:

i. Cuando el demandante, amplía su demanda, con una o más

pretensiones.- En el Art. 428 El Código Procesal Civil, establece que el demandante puede ampliar su demanda, hasta que sea notificado el demandado. Quiere decir, que se puede acumular otras pretensiones a la demanda que ha sido admitida a trámite, hasta el momento de notificarse con la resolución que lo admite, al demandado. Una vez notificado o emplazado el demandado, no es posible, ampliar la demanda o acumular nuevas pretensiones salvo las accesorias, que puede hacerse hasta la Audiencia de Conciliación.

ii. Cuando el demandado reconviene (Art. 88, inc. 2, C.P.C.).- En este caso, se produce la acumulación de pretensiones, es decir, la que contiene la

demanda y la que contiene la reconvención.

iii. Acumulación de procesos (Art. 88, inc 3, C.P.C.).- Por la reunión o acumulación de dos o más procesos, para evitar sentencias contradictorias. A pedido de parte o de oficio, el Juez tiene la facultad de ordenar la acumulación de procesos. Esta clase de acumulación de procesos está previsto en el Art. 90 C.P.C

2. Acumulación subjetiva de pretensiones

Supone la presencia de más de dos personas dentro de un proceso ya sea como demandantes, como demandados. El litisconsorcio, en realidad, implica una acumulación subjetiva por la presencia de más de una persona en la calidad de demandantes o demandados. La acumulación subjetiva puede ser a su vez:

- **Activa:** Sin son varios demandantes.
- **Pasiva:** Sin son varios demandados.
- **Mixta:** Cuando son varios demandantes y demandados.

a. Acumulación Subjetiva Originaria

Habrà acumulaci3n subjetiva originaria cuando la demanda es interpuesta por dos o m1s personas o es dirigida contra dos o m1s personas o cuando una demanda de dos o m1s personas es dirigida contra dos o m1s personas (Art. 89, primer p1rrafo, C.P.C.), es decir, cuando en la propia demanda intervienen una pluralidad de sujetos como demandantes o ella es dirigida contra una pluralidad de sujetos como demandados o cuando una pluralidad de sujetos como demandantes dirigen la demanda contra una pluralidad de sujetos como demandados.

b. Acumulación Subjetiva Sucesiva

En los siguientes casos:

i. Cuando un tercero legitimado incorpora al proceso otra u otras pretensiones (Art 89, inc. 1, C.P.C.).- Por ejemplo, cuando en un proceso se discute el mejor derecho a la posesión y el tercero ingresa al proceso, también incorpora una nueva pretensión, de mejor derecho a la posesión por ser propietario y con títulos inscritos en los Registros Públicos.

ii. Cuando dos o más pretensiones intentadas en dos o más procesos autónomos, se reúnen en un proceso único (Art. 89, inc. 2, C.P.C.).- En estos casos generalmente existen dos o más demandantes o dos o más demandados. Se produciría por ejemplo acumulación subjetiva sucesiva cuando en un proceso A y B, discuten la nulidad de un contrato de venta y en otro proceso, se discute la entrega de posesión del mismo bien entre C y D; si se acumulan estos dos procesos se produce la acumulación de pretensiones que contiene cada una de las demandas o las reconveniones o contestación de las demandas. En este caso, el Juez tiene la facultad de ordenar la desacumulación de los procesos, por la diferencia de trámite, reservándose el derecho, para expedir una sola sentencia que ponga fin al conflicto de intereses.

2.2.1.14.3. Desacumulación.

La figura procesal de la desacumulación de procesos está regulada por el Código Procesal Civil. Dicho ordenamiento por un lado, señala que cuando hubieran acumulado en un proceso único dos o más procesos autónomos, atendiendo a la conexidad y eventual diferencia de trámite de los procesos acumulados, el Juez puede disponer su desacumulación en el trámite, lo que significa que no se trata de una desacumulación absoluta, reservándose el derecho de expedir una sola sentencia (Art. 89, último párrafo, C.P.C.). En otro numeral el Código establece que cuando el Juez considere que la acumulación afecta el principio de economía procesal, por razón de tiempo, gasto o esfuerzo humano, puede separar los procesos, los que deberán seguirse independientemente ante sus jueces originales (Art. 91 C.P.C.), entendiéndose, por su texto, que en este último caso la desacumulación es absoluta, pues el Juez de la acumulación no se reserva el derecho de sentenciar las causas acumuladas, como en caso anterior.

2.2.1.15. Intervención de terceros

2.2.1.15.1. Concepto.

La intervención de un tercero en el proceso tiene como fundamento el interés que este pueda tener en el resultado del mismo, ya que sin constituirse en parte material de la relación sustantiva, lo que se decida en esta instancia puede beneficiarlo o perjudicarlo directa o indirectamente.

2.2.1.15.2. Clasificación.

El código procesal civil regula lo referido a la intervención de tercero y lo clasifica de la siguiente manera:

a. Intervención coadyuvante.- En este tipo de intervención el tercero actúa como un colaborador y ha acreditado el mínimo de interés aceptado para permitir su intervención en el proceso. Por ejemplo: El acreedor que interviene en el proceso de reivindicación que tiene su deudor.

b. Intervención litisconsorcial.- Aquí nos encontramos frente a un tercero que puede resultar afectado directamente con el resultado del proceso, por lo que tiene un interés personal en la pretensión que se está sustanciando. Por ejemplo: La incorporación de un accionista a un proceso iniciado por otro sobre nulidad de acuerdo.

c. Intervención excluyente de propiedad o de derecho preferente.- En este supuesto se permitirá la participación del tercero debido a que un bien sujeto a medida cautelar o pasible de ejecución es de su propiedad o lo considera así. Por ejemplo: el caso de que el segundo acreedor hipotecario inicie un proceso de ejecución de garantías, en cuyo caso el primer acreedor hipotecario estará en condiciones de iniciar un proceso de tercería sobre derecho preferente de pago.

2.2.1.16. Actos procesales en el proceso civil.

Los actos procesales son aquellos actos jurídicos de contenido procesal, que pueden emanar de los mismos órganos jurisdiccionales de las partes y de terceros legitimados. Se diferencia de los actos jurídicos civiles, porque estos no tienen una limitación configurada por el tiempo y espacio del proceso, no tienen naturaleza pública, no son independientemente de otros actos procesales ni tampoco obedecen al principio de preclusión para la oportunidad de su actuación, necesariamente entre otros. Los actos procesales se rigen por el criterio de flexibilidad, por cuanto su exigencia no es de carácter absoluto, en tanto se oriente al logro de los fines del proceso. Al iniciarse un proceso con la interposición de la demanda, esta deberá plasmarse en forma concreta, lo que se viene a denominarse expediente, que se constituye con el conjunto de documentos, resoluciones y medios probatorios que se presenten, emitan, según sea el caso, a lo largo del proceso. Siendo el responsable directo de la formación del mismo, los auxiliares jurisdiccionales. Dentro de este punto nos vamos a referir a las actuaciones procesales tanto del juez como de las partes, en ese sentido la actuación del Juez, quien es el director del proceso, se materializa a través de la emisión de resoluciones (decretos, autos y sentencias), por un lado; como también, la participación que deben tener obligatoriamente, en diversos actos jurisdiccionales (en las audiencias, por ejemplo). Además que se encargara de la ejecución de actos coercitivos y disciplinarios.

A. Decretos

- Tienen por objeto el impulso del proceso.

- Se caracterizan por la simplicidad de su contenido.
- Carece de fundamentación, por ello carecen de parte considerativo o resolutive.

B. Autos

- Tienen por objeto resolver la admisibilidad o inadmisibilidad, procedencia o improcedencia de la demanda, reconvención entre otros.
- Deben estar debidamente motivadas, por tanto, cuentan con una parte considerativa y resolutive.

C. Sentencias

- Pone fin al proceso
- El juez se expresa en forma expresa, precisa y motivada sobre el litigio, declarando el derecho de las partes, aunque excepcionalmente puede declarar la invalidez de la relación jurídica procesal.
- Cuentan con una parte expositiva, considerativa y resolutive.

2.2.1.17. Acción.

El derecho de acción es un derecho subjetivo que depende directamente de la intervención del órgano jurisdiccional competente para la protección de un bien jurídico tutelado, nace de la prohibición de hacerse justicia por propia mano y del poder que recae en el Estado dentro de su función jurisdiccional. Según Couture (2013), señala el derecho de acción es un poder jurídico que compete al individuo en cuanto tal, como un atributo 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. Por lo expuesto; se puede acotar, que la acción o el derecho de acción es un derecho público, que posee toda persona natural o jurídica con la cual solicita al estado la tutela para la defensa de sus intereses o pretensiones, dirigidas por medio de los órganos jurisdiccionales.

2.2.1.17.1. Características del derecho de acción.

La acción es un derecho subjetivo, que genera obligación, el derecho potestad se concreta a solicitar del Estado la prestación de la actividad jurisdiccional y ésta se encuentra obligada a brindar la misma mediante el proceso.

La acción es de carácter público, en el sentido que su finalidad es la satisfacción del interés general sobre el particular, mediante la composición de los pleitos y el mantenimiento del orden y paz social, evitando la justicia por la propia mano del hombre.

La acción es autónoma, va dirigida a que nazca o se inicie el proceso, no habrá este último sin el ejercicio del primero y se diferencia con el concepto de pretensión.

La acción tiene por objeto que se realice el proceso, busca que el Estado brinde su jurisdicción mediante un proceso y no habrá un proceso sin una previa acción ejercida por el ciudadano que busque la tutela que brinda el estado. Por lo expuesto; se puede acotar, en ese orden se podría decir que las características del derecho de acción constituyen partes elementales para su constitución, que logra la ejecución de la acción por el ciudadano.

2.2.1.17.2. Materialización de la acción

La demanda es la materialización del derecho de acción, pues con su interposición se exige al órgano judicial la tutela de un derecho. Con la admisión de la demanda se da inicio al proceso judicial, entendiéndose por éste al conjunto dialéctico de actos procesales realizados por los sujetos que conforman la relación jurídica procesal con la finalidad de solucionar un conflicto de intereses o incertidumbre jurídica. (Exp. N° 606-01. Surquillo, tres de julio del dos mil uno)

2.2.1.17.3 Regulación jurídica.

En el art. 2 del Título I -Sección Primera del Título Preliminar del Código procesal Civil señala: Que, por el derecho de acción todo sujeto en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través de su representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica. Por ser titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción.

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

2.2.2.1. Identificación de la pretensión resulta en la sentencia

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: nulidad de despido y reposición (Expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete– Cañete; 2021).

2.2.2.2. Desarrollo de instituciones jurídicas previas, para abordar la nulidad de despido y reposición.

2.2.2.2.1. Remuneración.

A. Etimología

Palabra usada desde muy antiguo en nuestra lengua con el sentido de ‘retribuir’ o de ‘premiar’. Aparece en castellano por lo menos desde el siglo XVI, como en este trecho del Libro de los siete sabios de Roma (1530): [...] muchas veces con vos la mar e nunca me habéis hecho merced alguna, e por ende si en lugar de remuneración yo recabaré con vuestra señoría que me deis vuestro hijo en cinco años, si tuviere ingenio yo le enseñaré cuanto yo he mis compañeros [...].

El origen más remoto de este vocablo lo encontramos en la raíz indoeuropea, que dio lugar al latín munus, muneris ‘cargo’, ‘oficio’, ‘obligación’, de donde surgió el verbo munero, -are ‘regalar’, ‘gratificar’ y de éste, remunerero, -are ‘remunerar’, ‘pagar’ y también, ‘ser remunerado’. Munus dio lugar asimismo

a otras palabras latinas que pervivieron en castellano y en otras lenguas romances, como municipius (municipio), munificentia (munificencia) e immunis (inmune ‘libre de toda obligación’, más tarde, ‘a salvo de ciertas enfermedades’).

B. Concepto

Una remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago.

C. Regulación

En nuestro ordenamiento, todo trabajo que se realice debe ser compensado y, en esa línea de ideas, nuestra Constitución señala que esta remuneración debe ser equitativa y suficiente, de forma tal que procure, para la persona trabajadora y su familia, bienestar material y espiritual (artículo 24).

El Tribunal Constitucional ha recordado que el derecho a una remuneración está reconocido en la Constitución (artículos 23 y 24) y en instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7), el Convenio OIT N° 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (artículo 2, inciso 1).

2.2.2.2.2. *Contrato de trabajo*

A. Conceptos

Díaz Guevara (2009), señala que el contrato laboral es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador. Nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo o laboral, sin embargo menciona los elementos esenciales de esta, conforme lo tenemos en el Art. 4° del D.S. N° 003-97-TR. Texto único ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral. En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Es un convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o prestar servicios a un empleador bajo la dirección o dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración. (Colman, 2012, p.2).

B. Desnaturalización del contrato de trabajo

Al tener contratos sujetos a modalidad y seguir laborando después del plazo pactado la relación laboral se vuelve indeterminada.” (Tribunal Constitucional del Perú, 2006, p.243) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad, no tienen validez ante la preexistencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado... « (...) independientemente de lo estipulado en los contratos de locación de servicios, la finalidad, en realidad, era encubrir una relación laboral. Consiguientemente dichos contratos carecen de validez, puesto que fueron desnaturalizados y, por ello, tampoco son válidos los

contratos de trabajo sujetos a modalidad, debido a que existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado.» (EXP. 3071-2004-AA/TC, Fundamento 4) (Tribunal Constitucional del Perú, 2006, p.243) Es preciso señalar que una de las características más resaltantes de los contratos a modalidad es su duración temporal, al cambiar esta condición se dará la desnaturalización del contrato de trabajo pues al continuar trabajando después de la fecha de vencimiento del contrato sujeto a modalidad, se presume que hay un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (Tribunal Constitucional del Perú, 2006, p.244) «El artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. « (EXP. 0765-2004AA/TC, Fundamento 5) (Tribunal Constitucional del Perú, 2006, p.244)

C. Suspensión del contrato de trabajo

Es cuando se da la suspensión perfecta de labores, sin embargo el trabajador mantiene el vínculo laboral... « (...) se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y del

empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. (EXP. 3828-2006-PA, Fundamento 6) (Tribunal Constitucional del Perú, 2006, p.245)

D. Renuncia del trabajador

Al renunciar el trabajador, rompe todo vínculo laboral, por ser una decisión voluntaria y contemplada por la Ley. (Tribunal Constitucional del Perú, 2006, p.254) En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. (Artículo 18, LPCL, p.6)

E. Sujetos del contrato del trabajo

El trabajador.- Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo.

El Empleador.- Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, 64 obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

F. Elementos del contrato de trabajo.

La doctrina es muy variada respecto a este punto, considero que los elementos serían de tres tipos: Genéricos, Esenciales y Típicos.

Elementos Genéricos.- Son los que corresponden a todo contrato, o aún más a todo acto jurídico. El artículo 140° del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos: 1) Agente capaz. 2) Objeto físico y jurídicamente posible, 3) Fin Lícito. 4) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad. En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo.

Elementos Esenciales.- Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales: a) Prestación personal de servicios. b) Subordinación. c) Remuneración. Los elementos típicos Son ciertas características que los ordenamientos laborales buscan fomentar por cuanto su presencia favorece a los trabajadores. En si ayudan a determinar la verdadera naturaleza de la relación cuando ésta es controvertida.

♠ Los elementos que suelen calificar a una relación de trabajo como “típico” o “atípico”.

♠ **La duración de la relación:** El contrato de trabajo puede ser a plazo indefinido o encontrarse sujeto a modalidad.

♠ **La duración de la jornada:** Que puede ser a tiempo completo a tiempo parcial.

♠ **El lugar de prestación del servicio:** El mismo que puede realizarse en el centro de trabajo de trabajo o fuera de él.

♠ **El número de empleo (o empleadores) que tiene el trabajador:** Los servicios que se presten pueden ser exclusivos – para un solo empleador – o se puede estar pluriempleado. Boza Pro indica que es un contrato de trabajo “típico” aquel que se establece por tiempo indefinido, se presta en el centro de trabajo, en una jornada completa y en forma exclusiva para un empleador. La ausencia de algunos de los elementos antes señalados, no invalida ni desnaturaliza el contrato de trabajo, únicamente convierte en “atípica” la relación de trabajo.

2.2.2.2.3. *Contrato a modalidad.*

A. Conceptos

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la Ley establece. (Artículo 4, LPCL, p.4) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar. (Artículo 53, LPCL, p.12)

B. Extinción de contrato de modalidad

Al concluir el contrato bajo modalidad termina la relación laboral y también concluye la relación por término del plazo. (Tribunal Constitucional del Perú, 2006, p.254)

C. Contrato de suplencia

El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la 56 legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. (Artículo 61, LPCL, p.13) El mismo artículo citado hace mención que, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de 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 mismo centro de trabajo.

2.2.2.2.4. El periodo de prueba.

A. Conceptos

Actualmente todo trabajador que inicia labores suscribe un contrato de trabajo en donde se inserta en una etapa de transición sometándose a una evaluación sobre su idoneidad para el puesto contratado, a esta etapa se llama periodo de prueba. Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral el periodo de prueba es de tres meses para trabajadores ordinarios; seis meses para los de confianza y un año para aquellos que laboren en Alta Dirección, luego del cual el trabajador alcanza la estabilidad laboral. Es decir, se encuentra

totalmente protegido contra el despido arbitrario, que significa que el empleador sólo puede dejar sin efecto el contrato laboral por causas debidamente justificadas, caso contrario, nos encontraríamos ante la figura señalada.

B. Características del periodo de prueba

Lo que caracteriza al periodo de prueba es la finalidad liberadora de las limitaciones a que habitualmente está sometida la extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario. El periodo de prueba es de carácter facultativo: “podrá concertarse por escrito un periodo de prueba”.

Forma: Necesario acuerdo expreso y escrito entre trabajador y empresario, no se presume su existencia. Se suscribe al inicio de la relación laboral.

Duración: Se deja en manos del Convenio Colectivo. En su defecto, la duración del periodo de prueba no será mayor de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores, salvo en empresas de menos de 25 trabajadores, en cuyo caso el plazo para estos últimos se eleva a 3 meses. En convenio podrá ampliar o reducir su duración. El cómputo del plazo se inicia con la prestación de servicios, y se cuenta de fecha a fecha si está estipulado en meses. En caso de IT, maternidad, adopción o acogimiento durante el periodo de prueba, este se interrumpe, si hay acuerdo entre ambas partes. Constará de forma expresa. En las relaciones laborales especiales se fijan distintos periodos de prueba. Personal de alta dirección, máximo 9 meses. Para el personal al servicio del hogar familiar la relación se presume celebrada a prueba, computándose los días en que se da prestación efectiva de servicios.

Efectos: Surgen cuantos derechos y obligaciones se deriven de la relación de trabajo, excepto los derivados de la extinción del contrato que es libre. El efecto principal del periodo de prueba es, por tanto, la no aplicación de los requisitos causales a que habitualmente se ve sometida la extinción del contrato por voluntad del empresario.

Regulación: El período de prueba se encuentra en el Art. 10, texto único ordenado del D. Leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral decreto supremo N° 003-97-TR. Artículo 10°.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección. Reglamento: Arts. 16° y 17°.

2.2.2.2.5. La suspensión del contrato de trabajo

A. Concepto: La suspensión es precisamente una de sus contingencias naturales, la más frecuente y necesaria, y acaso hasta deseable. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se ejecuta y prolonga en el tiempo y tiene definida vocación de permanencia. La suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide

transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial. La suspensión es, entonces, un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones. La suspensión del contrato puede darse en periodos predeterminados o esporádicos, obedecer a causas extrínsecas o intrínsecas y producir variados efectos.

B. Clases de suspensión de trabajo

En nuestro ordenamiento jurídico podemos encontrar 2 clases de suspensión:

Suspensión perfecta.- La suspensión es perfecta cuando cesan temporalmente las obligaciones de ambas partes contratantes: La del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente.

Suspensión imperfecta.- La suspensión es imperfecta cuando el empleador debe abonar la remuneración correspondiente sin contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador, es decir, cuando hay cese de obligaciones sólo de una de las partes y no de la otra.

C. Causas de suspensión de trabajo

- La invalidez temporal;
- La enfermedad y el accidente comprobados;
- La maternidad durante el descanso pre y postnatal;
- El descanso vacacional;
- La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio

Militar Obligatorio;

-El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales;

- La sanción disciplinaria;

-El ejercicio del derecho de huelga;

- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad.

2.2.2.2.6. El despido

A. Concepto: El Despido es una forma de extinción de la relación laboral, que se caracteriza porque se encuentra fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador. Al respecto destacar el rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, en forma independiente a la existencia o ausencia de causa justificada o a cual fuera ésta, calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora. Es por esto que se debe indicar que el despido deviene en una “institución causal”, debido a que existe en la mayoría de los ordenamientos laborales la exigencia de sustentar el despido en una causa justa, poniendo así un límite al poder del empleador para extinguir la relación laboral, el mismo que pasó a considerarse como un poder excepcional. (Palomeque, 2004)

B. El despido y los derechos fundamentales: Los derechos fundamentales que pudieran ser afectados mediante un despido y dar lugar a la tutela restitutoria son los que Palomeque denomina derechos fundamentales laborales inespecíficos, esto es, aquellos que resultan inherentes a todo

individuo y que por tanto no pueden ser objeto de menoscabo por el hecho de encontrarse sujeto a una relación laboral.

Como señala Valdés Dalré, los derechos inespecíficos no surgen de la condición propia del trabajador, sino de su calidad de persona, pero se expresan y reivindican frente al empleador, vale decir, son derechos que corresponden a todos los individuos, pero son ejercidos por quienes son trabajadores y ejercen estos derechos en el marco de una relación laboral .

Así, el derecho a la libertad de conciencia, a la no discriminación, a la libertad de expresión, a la intimidad, entre otros, son objeto de plena salvaguarda en el marco del contrato de trabajo y, por ende, cualquier despido cuyo propósito entrañe una afectación de estos derechos implicará su ineficacia y, por tanto, abrirá la vía a su impugnación con efecto restitutorio. Los derechos fundamentales han operado como fuente de integración del régimen jurídico de las relaciones de trabajo, imponiéndole límites que no se encontraban previstos por él. De aquí a reconocer la doble vertiente de los derechos fundamentales, como generadores de un deber negativo de respeto, susceptible de imponer efectivos límites al ejercicio del poder de dirección, y a la vez, como fuente de deberes positivos o preactivos de protección o prestación, capaces de permitir una integración normativa del contenido obligacional del contrato de trabajo, existe todavía un trecho. En ese sentido, Ojeda refiriéndose al despido y los derechos fundamentales del trabajador, señala que éste tiene también unos derechos fundamentales y una dignidad como persona y como ciudadano que no deben sencillamente ignorarse porque aquel otro muestre el talonario. (Palomeque, 2004).

C. Clases de despido en la ley de productividad y competitividad laboral:

En la ley se menciona los siguientes despidos:

- **Despido nulo:** Es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad del despido y ésta es declarada fundada, éste tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo y al pago de las 73 remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido (Enrique, 2003)

Regulación:

La LPCL señala en su artículo 29º como causales de despido nulo, las siguientes: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Además se considera nulo el despido: 1. Cuando el trabajador sea portador del SIDA. 2. El Despido basado en la discapacidad del trabajador. El trabajador que se vea afectado por un despido nulo puede solicitar su reposición o en su defecto puede optar por la indemnización, pudiendo elegir sólo una de estas opciones.

- **Despido arbitrario:** El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa. También es definido como: el despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar está en juicio, en estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo. El artículo 27, de nuestra constitución política del Perú, otorga adecuada protección contra el despido arbitrario, este artículo nos trae inevitablemente a una discusión doctrinaria y jurisprudencial más importante del laboralismo peruano en los últimos tiempos: la protección del derecho de los trabajadores a no ser despedidos de sus empleos y los alcances de dicha protección por el marco constitucional. El punto de inicio de la discusión fueron las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional sobre casos de despido de trabajadores producidos en el año 2001, en las cuales se declararon fundadas las demandas de amparo por violación de los derechos a la libertad de trabajo (artículo 22 de la Constitución) ya la adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27 de la Constitución), disponiéndose su reposición en el empleo (Expediente N° 1124-2001-AA/TC).

Regulación

El artículo 34° de la LPCL establece que frente al despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Siendo el monto de la indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. El monto de la indemnización por despido arbitrario en el caso de contratos a plazo fijo, es igual a una remuneración y media mensual por cada mes que falte para completar el plazo estipulado en el contrato, con un máximo de 12 remuneraciones.

- Despido indirecto o actos de hostilidad: Son actos u omisiones realizados por el empleador o sus representantes que molestan o incomodan al trabajador. Como tales constituyen faltas del empleador, y tienen como objetivo, normalmente, la renuncia del trabajador, aunque en algunos casos su fin es obtener algún favor o ventaja en perjuicio del trabajador, que atenta contra su moral, dignidad, economía, etc., salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador.

Regulación

El artículo 30° inciso a) de la LPCL establece que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente demostradas por el empleador. b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría. Esta falta es aquella dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación

objetiva o legal. En el caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio. Esta falta es aquélla que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y se configura siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador. d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad, que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador. e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia. f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. g) Los actos contra la moral, y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. h) La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción.

- Despido justificado o legal: Este puede ser utilizado por el empleador cuando un trabajador ha incurrido en alguna de las causales señaladas en la norma, que pueden estar relacionadas con la conducta o con la capacidad del trabajador. Siendo para ello necesario que el empleador siga el procedimiento establecido en la ley, es decir, el preaviso correspondiente para que el trabajador se defienda de los hechos que se le imputan o pueda demostrar su capacidad. Una formalidad esencial a cumplir es la comunicación por escrito del despido.

Regulación:

El artículo 23º de la LPCL establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: a) El detrimento de la facultad

física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por el ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes, se considerará como aceptación de la causa justa de despido. b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. Para su verificación el empleador podrá solicitar el concurso de los servicios de la AAT, así como del sector al que pertenezca la empresa. c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. El artículo 24° de la LPCL establece como causas justas de despido. Relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave. b) La condena penal por delito doloso. c) La inhabilitación del trabajador. En el Despido por Falta Grave el concepto de “Falta Grave” se refiere a la inconducta del trabajador traducida en una infracción de sus deberes esenciales surgidos del contrato de trabajo, lo cual hace irrazonable la continuación de la relación laboral. Por lo relevante de sus consecuencias, los supuestos de falta grave están restringidos a los señalados por ley, siendo imposible que el empleador pueda alegar una causal que no esté prevista expresamente. Para que se produzca un despido por falta grave, el empleador debe seguir los procedimientos y formalidades contempladas en la Ley, su omisión conlleva a que el despido sea declarado

improcedente. El Despido por Condena Penal por Delito, se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que éste haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador. En el Despido por Inhabilitación del Trabajador, la inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si es por un periodo de 3 meses o más. Si es por menos de 3 meses sólo hay suspensión del contrato.

2.2.2.2.7. El despido conforme al Tribunal Constitucional.

El Tribunal Constitucional señala que existen los despidos:

A. El despido incausado: Se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC). En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso. Al respecto, Blancas, señala que “el despido ad nítum o incausado, se entiende a aquel en el cual la sola expresión de

voluntad del empleador es considerada suficiente para extinguir la relación laboral. (Carlos B. B., 2012).

B. Despido fraudulento: El despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, consecuentemente, de forma contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aunque se haya cumplido con la imputación de una causal y el procedimiento respectivo, tal como ocurre cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, también, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, o se extingue la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas". En diversos pronunciamientos, el TC ha otorgado la calificación de despido fraudulento a aquellos despidos cuya causa imputada por el empleador no ha sido demostrada en juicio, no obstante que en otros fallos ha sido enfático en puntualizar que en la vía de amparo no se realiza una calificación del despido. En efecto, el TC procede a evaluar si los hechos imputados por los empleadores se subsumen en las faltas graves tipificadas en el artículo 25° de la LPCL, para que, en caso contrario, estime que ha existido una infracción al principio de tipicidad y, por ende, que el despido califica como fraudulento.

C. Despido Colectivo: Comúnmente, un despido colectivo lo efectúa un empleador al verse en la necesidad de desprenderse de un buen número de trabajadores pero sin que se cumplan los requisitos legales para que se produzca un cese colectivo o simplemente para no tener que realizar el trámite de ley a tal efecto- y que en nuestra legislación puede realizarse por

motivos de fuerza mayor o caso fortuito, económico, tecnológicos, estructurales o análogos; por disolución y liquidación de la empresa, quiebra o por aplicación de la normativa concursal. En particular se emplea cuando la cantidad de trabajadores a despedirse no alcanza el 10% del total de la empresa, requisito exigido para el cese objetivo por motivos económicos o análogos conforme al artículo 48° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sobre este tipo de despido ya el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el procesos N° 1124-2001-AA-TC (caso telefónica); sin embargo, muchos especialistas en la materia e consideran innecesaria este nomen juris por tratarse en sustancia de varios despidos incausados. (Carlos, 2006, p.45).

D. Despido con vulneración de derechos fundamentales: Tenemos en primer orden los despidos motivados por la afectación de un derecho fundamental que no corresponden a los previstos por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en vía laboral ordinaria (despido nulos), como por ejemplo el derecho al debido proceso durante el trámite del despido (que son la mayoría de los casos), que incluye el derecho de defensa, el derecho al plazo razonable, etc., los mismos que justifican su tutela vía amparo. En segundo lugar corresponde a los “derechos de ciudadanía”, están referidos a los despidos cuyo motivo explícito o encubierto es el ejercicio por parte del trabajador de libertades ideológicas, de religión, de expresión o cualquiera otra índole que corresponden al trabajador en cuanto ciudadano. Para el Tribunal Constitucional, ambos tipos de despidos, por atentar derechos fundamentales, tienen como consecuencia la reposición. (Carlos, 2006)

2.2.2.2.8. Excepciones en el proceso laboral.

La Ley Procesal de Trabajo en el artículo 23° hace mención únicamente a la excepción de transacción y la de cosa juzgada; sin embargo, ello no implica que una de las partes puedan hacer uso de las excepciones previstas y reguladas en el artículo 446° del Código Procesal Civil. En suma, las excepciones que puedan plantearse en un proceso laboral con las siguientes:

a) Incompetencia. Procede cuando se interpone una demanda ante un órgano jurisdiccional incompetente por razón de materia, cuantía o territorio.

b) Incapacidad del demandante o de su representante. La capacidad de las partes también constituye uno de los presupuestos del proceso, es por ello, que el demandante o su representante deben tener capacidad para actuar en el proceso física y procesalmente.

c) Representación defectuosa o insuficiente del demandante o del demandado. Está relacionada con la llamada representación voluntaria, es decir, quien actúa en un proceso en representación del demandante o del demandado, debe estar premunida del poder suficiente que la faculte para intervenir en el proceso.

d) Oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda. Esta excepción se refiere a defectos de forma; por ejemplo: si se plantean pretensiones incompatibles, o el petitorio en estas no es muy claro, etc.

e) Falta de agotamiento de la vía administrativa. Se da en casos en los que se pretenda impugnar alguna resolución administrativa, el recurrente está obligado a agotar la vía administrativa respectiva antes de acudir a la judicial.

f) Falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandado. Con

esta excepción lo que se procura es que exista identificación entre los sujetos de la relación procesal y los de la relación sustantiva.

g) Litispendencia. Se propone en los casos que se presente la presente trilogía: identidad de procesos, de partes y de pretensiones.

h) Cosa Juzgada. Se propone en los casos que exista un proceso judicial con decisión firme y existe otro proceso entre las mismas partes, con la misma pretensión y el mismo interés para obrar.

i) Desistimiento de la pretensión. Es aquella excepción que se plantea cuando se da inicio a un proceso idéntico a otro concluido por el desistimiento de la pretensión del accionante.

j) Conclusión del proceso por conciliación o transacción. Esta excepción se plantea cuando las partes previamente han decidido resolver sus controversias a través de un mecanismo alternativo de solución de conflictos como es la conciliación y la transacción cuyas decisiones tienen el mismo efecto que una sentencia.

k) Caducidad. Se propone cuando por el transcurrir del tiempo se ha perdido el derecho a entablar una demanda o proseguir la iniciada en virtud de no haberse propuesto la pretensión procesal dentro del plazo establecido por ley. La caducidad extingue el derecho y la acción.

l) Prescripción extintiva. Es similar a la excepción de caducidad; sin embargo, se diferencian en el hecho que la ésta no se aplica de oficio sino tiene que ser pedida por una de las partes. La prescripción extingue la acción pero no el derecho.

m) Convenio arbitral. Esta excepción es deducible cuando las partes han

pactado previamente que cualquier controversia que surja entre ellas va a tener que ser resuelta a través del arbitraje. La Ley Procesal de Trabajo no establece el plazo en el que deben de plantearse las excepciones en un proceso laboral, pero se entiende que se harán conjuntamente con la contestación de la demanda.

2.2.2.2.9. Reposición del empleo.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38 de la Ley de productividad y competitividad laboral. (Artículo 34, tercer párrafo, LCP).

La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra contenida en un pronunciamiento emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo. Esta figura no solo se agota en el buscar la restitución del vínculo laboral cual fuere “suspendido”, sino en el pago de las remuneraciones devengadas por el periodo durante el cual el trabajador no percibió remuneración alguna, medida accesoria dispuesta junto con la orden de reposición.

Elmer Arce define esta figura en dos fases, tal como lo menciona en el siguiente texto, comporta dos fases diferenciadas: una primera de carácter instrumental destinada a eliminar los efectos materiales del despido ilegal y una segunda de carácter continuativo que exige del empleador la continuación leal de la relación laboral reanudada.

La reposición no solo busca la eliminación de los efectos del despido sin causa justa, sino, además, la afirmación del carácter continuado de la relación laboral, constituyendo una manifestación del ejercicio del principio de continuidad donde las relaciones laborales tendrán permanencia en el tiempo a pesar de los posibles sucesos o eventos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el término de dicho vínculo.

Esta figura se ubica en nuestro ordenamiento jurídico laboral como consecuencia de la configuración de uno de los supuestos de despido nulo establecidos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, no solo es dispuesto en las demandas de reposición, sino ante los despidos fraudulentos e incausados.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral adopta taxativamente el pago de los devengados ante la reposición por despido nulo, por otra parte, esta norma no excluye el otorgamiento de este concepto ante una reposición por despido incausado o fraudulento tal como lo precisan en la actualidad algunas sentencias de la Corte Suprema.

2.2.2.2.10. Derecho al trabajo.

A. Concepto: Haro (2010) sostiene que el derecho al trabajo es considerado como un esprendimiento del derecho civil, dado que, en el tiempo posterior a la revolución industrial, la fuerza de trabajo era considerada como una mercadería más, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, con el transcurrir de los tiempos se comienza a visualizar que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales, porque uno tiene poder económico y el otro no, el

propósito del derecho de trabajo es el de compensar dicho desequilibrio material en el nivel jurídico es decir, protegiendo al contratante débil, naciendo así el principio tuitivo o función protectora del estado.

B. Regulación: El derecho al trabajo, está reconocido por la Constitución política del Perú del año 1993.

2.2.2.2.11. Características del contrato de trabajo.

Tenemos los siguientes:

a. Es consensual. Esta característica significa que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento de las partes, quedando ambas obligadas a todos sus efectos, tanto en obligaciones como en derechos.

b. Es sinalagmático. Significa que las partes convienen en prestaciones recíprocas. Los trabajadores se obligarán a realizar un trabajo convenido, y los empleadores se obligaran a pagar una remuneración estipulada.

c. Es oneroso. Se denominan así porque procuran ventajas o beneficios a cada una de las partes intervinientes. La onerosidad determina un equilibrio entre prestación y contraprestación.

d. Es conmutativo. Las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y suponen el pleno conocimiento de las obligaciones y derechos tanto por parte del trabajador como el empleador.

e. Es de tracto sucesivo. Estos contratos no son de ejecución instantánea, sino que son de ejecución continuada o periódica. El contrato de trabajo se ejecuta en forma continua sin interrupción.

f. Es contrato no solemne. Estos contratos no exigen la formalidad escrita, ya que su ausencia no implica la nulidad o no existencia del acto jurídico. Es personal. La prestación que otorga el trabajador debe ser realizada personalmente, en razón a que su contratación se refiere a su capacidad técnica, a su existencia, a su preparación, etc.

2.2.2.2.12. Extinción del trabajo.

Por extinción del contrato de trabajo se entiende la terminación del vínculo que liga a las partes con la siguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas. La extinción supone: a) la ruptura o terminación definitiva del contrato de trabajo sin posibilidad alguna de reanudar en el futuro la relación laboral y b) la ruptura de un contrato válido y eficaz. No comprende las declaraciones de ineficacia de contratos originariamente nulos. La extinción del trabajo es el acto por el cual se disuelve el vínculo laboral, cesando definitivamente todos los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del empleador.

La extinción de trabajo se realiza a solicitud del trabajo, por decisión de la empresa o por causas no imputables a ellas. Sin embargo, Del Rosario (2002), señala que la extinción del contrato de trabajo válido, en consecuencia, puede producirse:

- a) Por voluntad unilateral del empleador,
- b) Por voluntad unilateral del trabajador,
- c) Por voluntad concurrente de ambas partes y d) por desaparición o incapacidad de las partes.

2.2.2.2.13.. Compensación por tiempo de servicios.

Según Álvarez (2016), la compensación, jurídicamente, constituye un medio extintivo de las obligaciones, consistente en el descuento de una deuda por otra, entre personas recíprocamente acreedoras y deudoras. Consideraba así, la compensación es una forma de pago, por cuanto una deuda sirve para el pago de la otra. Con relación al término indemnización, señala que éste está ligado a la idea de reparación o resarcimiento de un daño causado. Considera, además, que el término correcto es el de indemnización; criterio que no es posible avalar si tenemos en cuenta que el beneficio se otorga independientemente de las causas que determinaron la conclusión del vínculo laboral.

En nuestra legislación, la compensación por tiempo de servicios, aparece recién con la Ley N° 4916, del 07 de febrero de 1924, estableciendo su pago para los empleados de acuerdo a una escala y según los años de servicios (artículo 1° inc. b). Estableció, además que en caso de despido por comisión de falta grave, el empleado no tendría derecho a pre aviso y menos aún al pago de beneficios sociales. Los obreros a esa fecha no tenían derecho a éste beneficio. Queda constancia que antes de ésta ley, fue el Código de Comercio, el que en su Título Segundo de la Sección Tercera del Libro Segundo, artículo 296°, regulaba las relaciones de trabajo entre los empleados particulares y sus empleadores.

2.3. Marco conceptual

Agotamiento de la vía administrativa. Es la que implica recurrir al Poder Judicial a través del proceso contencioso administrativo, desde el punto de vista material, asimismo impide que la controversia vuelva a discutirse en sede administrativa por acción del administrado. (Guzmán, 2007)

Apelación. Es un recurso ordinario que entabla el que se cree perjudicado o agraviado por la resolución de un juez o tribunal, para ante el superior, con el fin de que la revoque o reforme.

Arancel judicial. Es el pago realiza una persona o empresa por los servicios judiciales que le ofrece el Estado, actualmente están exonerados las personas de bajos recursos debido a que se quiere asegurar que la justicia impartida sea accesible para todos. (Diario Perú.21)

Carga de la prueba. Obligación consistente en poner a cargo de un litigante la demostración de la veracidad de sus proposiciones de hecho en un juicio. El requerimiento es facultad de la parte interesada de probar su proposición. Obligación procesal a quién afirma o señala (Poder Judicial, 2013).

Compensación por tiempo de servicios: La compensación, jurídicamente, constituye un medio extintivo de las obligaciones, consistente en el descuento de una deuda por otra, entre personas recíprocamente acreedoras y deudoras. Consideraba así, la compensación es una forma de pago, por cuanto una deuda sirve para el pago de la otra.

Demanda. Da inicio a un proceso judicial por el cual el demandante pide una tutela jurisdiccional frente al demandado en forma de sentencia que le sea favorable a sus intereses.

Derecho de trabajo. es considerado como un esprendimiento del derecho civil, dado que, en el tiempo posterior a la revolución industrial, la fuerza de trabajo era considerada como una mercadería más, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, con el transcurrir de los tiempos se comienza a visualizar que los sujetos de la relación laboral son materialmente desiguales, porque uno tiene poder económico y el otro no, el propósito del derecho de trabajo es el de compensar dicho desequilibrio material en el nivel jurídico es decir, protegiendo al contratante débil, naciendo así el principio tuitivo o función protectora del estado.

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

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

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

Domicilio Procesal. Es el que corresponde a todo litigante que ha de constituir un domicilio para los efectos del juicio, notificaciones, emplazamientos, intimaciones de pago, etc. (Enciclopedia Jurídica)

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito.

Expediente. Es una secuencia de actuaciones principalmente escritas que reflejan las diversas etapas de un proceso judicial registradas en el mismo en un orden cronológico.

Extinción de trabajo. Se entiende la terminación del vínculo que liga a las partes con la siguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas. La extinción supone: a) la ruptura o terminación definitiva del contrato de trabajo sin posibilidad alguna de reanudar en el futuro la relación laboral y b) la ruptura de un contrato válido y eficaz.

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

Jurisprudencia. Es el conjunto de tesis que constituyen valioso material de orientación y enseñanza, que señalan a los jueces la solución de la multiplicidad de cuestiones jurídicas que contemplan; que suplen las lagunas y deficiencias del orden jurídico positivo; que guían al legislador en el sendero de su obra futura.

Normatividad. Reglas o preceptos de carácter obligatorio, emanados de una autoridad normativa, la cual tiene su fundamento de validez en una norma

jurídica que autoriza la producción normativa, que tienen por objeto regular las relaciones sociales y cuyo cumplimiento está garantizado por el Estado. (Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, 2013)

Parámetro. Una variable, el establecimiento de un condicional que puede alterar tanto el comportamiento como la estadística de un término predeterminado, modificando el valor que pueda llegar adquirir o las distintas condiciones que rodean al mismo, dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001)

Remuneración. Es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto.

Variable. Se refieren a los factores o condiciones que pueden cambiar durante la realización de un experimento. (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

III. Hipótesis

A. Hipótesis General: Determinar de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, acontecido en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, 2021; son de rango muy alta y muy alta respectivamente.

B. Hipótesis Específicas:

- i. En la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes; es de rango muy alta.
- ii. En la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, es de rango muy alta.
- iii. En la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión; es de rango muy alta.
- iv. En la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes; es de rango muy alta.
- v. En la calidad de la parte considerativa, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho, es de rango muy alta.
- vi. En la calidad de la parte resolutive, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión; es de rango muy alta.

IV. Metodología

4.1. Tipo y Nivel de la investigación.

4.1.1. Tipo de investigación

Enfoque Cualitativo: Su propósito es buscar la explicación a los fenómenos estableciendo regularidades en los mismos, esto es, hallar leyes generales que explican el comportamiento social. Con esta finalidad la ciencia debe valerse exclusivamente de la observación directa, de la comprobación y la experiencia. El conocimiento debe fundarse en el análisis de los hechos reales, de los cuales debe realizar una descripción lo más neutra, lo más objetiva y lo más completa posible. (Monje Álvarez, 2011, pág. 11)

El enfoque cualitativo de la investigación se evidencia en el análisis y la recolección, ya que se basa en levantar las perspectivas y puntos de vista, en torno a la unidad de investigación, siendo ello necesario para identificar los indicadores de la variable. En tal sentido; la sentencia emitida en primera y segunda instancia emitida por los magistrados del Poder Judicial (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que es el producto del desarrollo del proceso judicial con la cual se pone fin al proceso llevado a cabo con la intervención e interacción de las partes respecto a la controversia suscitada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al contexto perteneciente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos

correspondientes a los indicadores de la variable).

4.1.2. Nivel de investigación: El nivel de investigación será exploratoria y descriptiva.

-Exploratoria: Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Respecto al objeto de estudio, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la calidad de procesos judiciales reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica

-Descriptiva: Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas.

Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable. En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad

de análisis (Expediente judicial, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

4.2. Diseño de investigación

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

4.3. Objeto de estudio y variable de estudio

-Objeto de estudio: Estará conformado por las sentencias de primera y segunda instancia, de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, existentes en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02,

perteneciente al Distrito Judicial de Cañete.

-Variable: La variable en estudio es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición. La operacionalización de la variable se evidencia como Anexo 1.

4.4. Fuente de recolección de datos

Fue el expediente judicial el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Cañete, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por cuestiones de accesibilidad (Casal, y Mateu; 2003).

4.5. Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

Se ejecutó por etapas o fases, conforme sostienen Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Resendiz Gonzales (2008). Estas etapas fueron:

4.5.1. La primera etapa: abierta y exploratoria

Fue una actividad que consistió en aproximarse gradual y reflexivamente al fenómeno, estuvo guiada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.5.2. La segunda etapa: más sistematizada, en términos de recolección de datos

Más sistematizada, en términos de recolección de datos. También, fue una actividad orientada por los objetivos, y la revisión permanente de la literatura,

porque facilita la identificación e interpretación de los datos. Se aplicó las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y los hallazgos se trasladaron en forma fidedigna 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 fueron reemplazados por sus iniciales.

4.5.3. 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 evidencia como Anexo 2.

4.6. Matriz de consistencia

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2013): La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología. (p. 402). Por su parte, Campos (2010) expone: Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de

la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación. (p. 3). En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, presenta: el problema de investigación, el objetivo de investigación y la hipótesis; general y específicos, respectivamente. En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden, y asegurar la cientificidad del estudio, que se evidencia en la logicidad de la investigación. A continuación la matriz de consistencia de la presente investigación.

Título: Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial del Cañete; Cañete 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial del Cañete; Cañete 2021?</p>	<p align="center">Objetivo General</p> <p>Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial del Cañete; Cañete 2021</p>	<p>Determinar de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del distrito Judicial de Cañete, investigado en Cañete. 2021, habiendo sido su resultado de rango muy alta, respectivamente.</p>	<p>Calidad de las sentencias en los procesos culminados en los Distritos Judiciales del Perú</p>	<p>Tipo de investigación -Por su finalidad: Aplicada - Por su diseño: No experimental - Por su enfoque: Cualitativa -Por su ámbito poblacional: Estudios de casos.</p> <p>Diseño de investigación: - No experimental. - Retrospectiva - Transversal.</p> <p>Nivel de investigación -Descriptiva</p> <p>Plan de análisis de recolección -1ra etapa Abierta y exploratoria -2da etapa -Sistemática y técnica -3ra etapa -Análisis sistemático profundo</p>

Objetivos específicos

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

4.7. Población y muestra

-**Población:** Es el conjunto de expedientes del Distrito Judicial de Cañete, que cumplen con los requisitos para ser elegidos para el desarrollo de la tesis.

- **Muestra:** Para la presente investigación constituye la muestra del expediente judicial N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, pero es necesario afirmar que la presente investigación, autorizada por el departamento académico de esta universidad se ha realizado en la ciudad de Cañete, 2021. El muestreo no será probabilístico, utilizando el método mencionado.

4.8. Consideraciones éticas

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011).

Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005). Se ha suscrito una Declaración de compromiso ético, que se evidencia como anexo 3.

4.9. Rigor científico

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

Finalmente se informa 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.

V. Resultados

5.1. Resultados

Cuadro 1: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido y reposición; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, Distrito Judicial de Cañete, Cañete. 2021

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	2° JUZGADO MIXTO – SEDE CENTRAL	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de la pretensión? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista</i></p>											
	EXPEDIENTE : 00027-2013-0-0801-JM-LA-02												
	MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO					X							
	SECRETARIO : L. M. C. A.												
	DEMANDADO : E. C.SA												
DEMANDANTE : F. L. S. R.													

	<p style="text-align: center;"><u>SENTENCIA</u></p> <p><u>RESOLUCIÓN NÚMERO TRES</u></p> <p>Cañete, mayo, quince</p> <p>Del dos mil trece. -</p>	<p><i>un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>										
Postura de las partes	<p>I. PARTE EXPOSITIVA. -</p> <p>1. DEMANDA. F. L. S. R. interpone demanda (folio ciento catorce y siguientes) en contra de E.C. S.A; sobre REPOSICIÓN.</p> <p>1.1. PETITORIO. Como Pretensión Principal Solicita se declare la Nulidad de Despido Arbitrario; como Pretensión Accesoría solicita se ordene su Reposición al trabajo en el cargo de Vigilante en la empresa demandada.</p> <p>1.2. FUNDAMENTOS DE HECHO. El accionante señala al sustentar en forma oral los fundamentos que sustentan su pretensión (alegatos de inicio) señaló esencialmente que: a) con fecha die de marzo del dos mil</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>			X						8	

<p>ocho ingresó a laborar a la empresa de A. P. y A. C. S.A. – E.C. S.A, bajo la modalidad de Contrato de Locación de un horario fijo, percibiendo ingresos mensuales de manera permanente; asimismo, señala haber laborado bajo subordinación, dependencia y permanencia. b) Señaló haber laborado en una jornada de doce horas diarias, en forma ininterrumpida por más de cinco años, siendo su última remuneración de novecientos nuevos soles. c) En fecha cuatro de enero de dos mil trece en forma arbitraria el Gerente de la Empresa en forma verbal le comunicó que su contrato había vencido el treinta y uno de diciembre del dos mil doce, sin tener en cuenta que su contrato se había convertido en uno indeterminado, por lo que adquirió protección legal conforme al artículo 63 del Decreto Legislativo 728.</p> <p>d) Solicitó ante la oficina de Inspectoría de Trabajo, siendo ésta entidad que ordenó a la Policía Nacional efectúe la constatación policial, la que se realizó el siete de enero del dos mil trece, en la que se pudo constatar que ha</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>venido laborando hasta el cuatro de enero del dos mil trece sin que se le haya entregado formalmente su carta de despido con la invocación de la causal. e) Señala además que la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicio resulta ser el hecho de haber laborado por más de un año en labores de naturaleza permanente; además de haber continuado laborando una vez que concluyó su último Contrato de Locación de Servicios.</p> <p>2. CONTESTACIÓN. E. C. S.A., a través de su Gerente General, dentro del plazo de Ley procedió a absolver el traslado de la demanda; sustentan su contestación, indicando lo siguiente: a) Que, efectivamente el actor ingresó a laborar en su empresa el diez de marzo del dos mil ocho, bajo contratos de locación de servicios, los mismos que se encuentra bajo las reglas del Código Civil.</p> <p>b) Es falso que se haya despedido arbitrariamente al demandante, por cuanto su último Contrato de Locación de Servicios concluyó el treinta y uno de diciembre del dos mil doce. c) Reconoce que la remuneración del</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante ascendía a novecientos nuevos soles, señala además que la labor de vigilante era rotativo y no se efectuaba en un solo lugar. d) El demandante no ha probado haber asistido a laborar hasta el cuatro de enero del dos mil trece. e) Señaló además que no existió desnaturalización de contrato, por cuanto el demandante no continuó laborando después de la fecha de vencimiento. f) Asimismo indicó que el plazo para accionar caduca a los treinta días, siendo que el demandante ha interpuesto su demanda en forma extemporánea.</p> <p><u>Otros Actos del Proceso:</u> La demanda fue <u>Admitida</u> mediante Resolución Numero Uno que consta a folio ciento veinte; en Audiencia de Conciliación el representante legal de E. C. S.A. don B. P. D. L. C. C, a través de su defensa técnica procede a contestar la demanda, escrito que consta a folios ciento treinta y seis y siguientes; a fojas ciento cuarenta aparece el acta de la <u>Audiencia de Conciliación</u> en cuya realización se realizó la precisión de las pretensiones materia de Juicio y se fijó</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>día y hora para la audiencia de Juzgamiento; asimismo en la etapa de Juzgamiento se realizó la acreditación de las partes, la demandante sustentó los fundamentos de su pretensión, acto seguido la demanda hizo lo propio, ello es, se efectuó la confrontación de posiciones; se admitieron los medios probatorios ofrecidos; posteriormente se actuaron los medios probatorios; por lo que conforme a la Ley 29497, el estado del proceso es el de expedir sentencia.</p> <p>Expedientes acompañados que se tienen a la vista: no se tiene a la vista ningún expediente.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02 del Distrito Judicial de Cañete, Cañete.

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

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

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido y reposición; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, Distrito Judicial de Cañete, Cañete. 2021.

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		

Motivación de los hechos	<p><u>II. PARTE CONSIDERATIVA:</u></p> <p><u>PRIMERO: MARCO NORMATIVO.</u> De conformidad con lo establece el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente “El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia”. De otro lado la Ley 29497 en su artículo dos dispone: “2. Los Juzgados de Trabajo conocen en proceso Ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos originales con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral...”.</p> <p><u>SEGUNDO: La Prueba en los Procesos Laborales.</u> - La prueba en estos procesos tiene como finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones; y conforme al artículo 23 de la Ley 29497, la carga</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión. Si cumple</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i></p>					X						20
--------------------------	---	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>de la prueba le corresponde a 23.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por Le se dispongan otras adicionales.</p> <p>23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.</p> <p>23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:</p> <p>a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distintivo al constitucional o legal.</p> <p>b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.</p> <p>c) La existencia del daño alegado.</p> <p>24.3 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensión (<i>El contenido señala la norma indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad</i>) (<i>Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente</i>). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (<i>El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez</i>) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (<i>La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una norma razonada, evidencia aplicación de la legalidad</i>). Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (<i>El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo</i>). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</i></p>						X				
--	---	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

<p>a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.</p> <p>b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.</p> <p>c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.</p> <p><u>TERCERO: PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO.</u></p> <p>Siendo que en la Nueva Ley Procesal Laboral vigente prima el Principio de Oralidad, por ello con la participación del abogado del demandante, así como la de la defensa técnica de la empresa demandada, se procedió a precisar las siguientes pretensiones:</p> <p>1) Determinar si los contratos de locación de servicios suscritos entre la demandante con la demanda se han desnaturalizado. 2) Determinar la existencia de despido arbitrario. 3) Determinar si como consecuencia del despido arbitrario corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de vigilante de la empresa demandada.</p> <p><u>CUARTO: Objeto de la Controversia.</u> En cuanto a fondo del proceso, el demandante pretende se ordene a la demandada</p>	<p><i>expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cumpla con efectuar su reposición en el cargo que venía desempeñando antes de su despido, basando esencialmente en que los Contratos de Locación de Servicios fueron materia de desnaturalización en base a dos motivos: por haber laborado por más de un año y por haber continuado laborando después de haber culminado la fecha de su último contrato. Por tanto, estando a los argumentos expuestos por las partes, corresponde establecer si las labores y/o funciones desempeñadas por el demandante a favor de la demandada en el periodo en controversia son de naturaleza laboral permanente es el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, y analizar si se ha producido la desnaturalización de la relación contractual alegada.</p> <p><u>QUINTO: De la Relación Contractual del Actor.</u> De autos, conforme a los medios probatorios que han ofrecido las partes, así también de los señalados en la audiencia de juzgamiento, se parecía que: (i) El demandante ingresó a laborar para la entidad demandada el diez de marzo del dos mil ocho, mediante la suscripción de los contratos de locación de servicio; éste hecho</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fue alegado por el demandante y plenamente reconocido por la demandada; por consiguiente en aplicación a los dispuesto por el artículo 46 numeral 1 de la Ley 29497 éstos hechos no requieren de mayor abundamiento probatorio. (ii) se tiene que el demandante y la demandada, durante la relación laboral suscribieron contratos de locación de servicios, así se verifica de los veintidós contratos de locación de servicios, así se verifica de los veintidós contratos obrantes a fojas tres a cuarenta y seis, hecho además alegado por la demandante y reconocido también por la demandada. (iii) En ese sentido, se tiene que la relación contractual se desarrolló en un periodo, por lo que en mérito de lo expuesto por la parte demandante y con los medios probatorios referidos en el considerando precedente se encuentra plenamente acreditada la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada.</p> <p><u>SEXTO:</u> De la procedencia de la pretensión. Habiéndose establecido que el actor laboró desde el diez de marzo del dos mil ocho a través de un contrato de Locación de Servicios; corresponde analizar el referido periodo, teniendo en cuenta lo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>establecido por Ley, por el Tribunal Constitucional y el artículo 2º, numeral 15) de la constitución Política del Estado, que señala, como derecho fundamental, el que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.</p> <p>SÉPTIMO: De la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios. Respecto de este periodo <u>comprendido desde el diez de marzo del dos mil ocho al treinta y uno de diciembre del dos mil doce</u>, en el cual el demandante laboró como Vigilante de la empresa demandada, bajo la modalidad de locación de servicios. Al respecto se tiene que: (i) Presunción de Laboralidad: Para la determinación de la existencia de vínculo laboral entre las partes, es necesario tener presente que la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 23. 2º, establece como regla especial de distribución de la carga probatoria lo siguiente: “Acreditada la prestación personal de servicios, salvo prueba en contrario”, es decir que la norma ha establecido una <u>“presunción de laboralidad”</u>, respecto de toda prestación personal de servicios, tratándose de una presunción iuris tantum, la cual corresponde ser desvirtuada por la parte</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandada. (ii) <u>Del contrato de trabajo:</u> El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes, trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de fuerza de trabajo y pago de remuneración. La existencia de una relación de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Texto Único Ordenado y Productividad Laboral (aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR). Para determinar la existencia de un contrato de trabajo debe considerarse que, en aplicación en los dispuesto en los artículos 4°, 5°, 6°, 7°, y 9° del Texto Único Ordenado antes mencionado, nuestro ordenamiento establece la presunción legal referida a que en toda prestación personal ser servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debiendo entenderse como elementos tipificantes del mismo: a) <u>La prestación personal</u> de tales servicios, que supone que son desplegados y brindados en forma personal y directa por el propio trabajador, como persona natural; b) <u>La Subordinación,</u> que es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador, en</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>virtud del cual el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirlo, lo que implica la facultad de dirección de que goza el empleador y que le permite <u>normar</u>, <u>reglamentar</u> y <u>dirigir</u> el trabajo, dictando las órdenes necesarias para su ejecución y aplicando las <u>medidas disciplinarias</u> correspondientes, así como ejercer el <u>control</u> sobre las labores desarrolladas por los trabajadores; c) La <u>remuneración</u>, que es el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, y se cual fuere la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.</p> <p><u>OCTAVO:</u> Es dentro de éste contexto que debe determinarse la existencia de vínculo laboral entre el demandante y la entidad demandada por este periodo de la prestación de servicios; correspondiendo realzar el análisis de los hechos en función a los rasgos o caracteres distintivos del contrato de trabajo y teniendo en cuenta el Principio de la Primacía de la Realidad, así como la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23. 1° de la Ley 29497. (i) <u>Prestación personal de servicios:</u> La prestación de servicios por parte del demandante a favor de la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>entidad demandada en este primero periodo se encuentra acreditada con los siguientes medios probatorios: a) Conforme a los Contratos de Locación de Servicios, de fojas tres a cuarenta y seis, se desprende que el demandante fue contratado por la demandada a efecto realice la labor de vigilante; se tiene que por la naturaleza de la referida labor ésta resulta ser una labor personal, por cuanto el demandante no podía delegar la referida labor a tercera persona, así se establece en el acápite. b) La demanda aceptó expresamente la prestación de los servicios del actor en los términos señalados en los contratos en referencia, aunque niega la naturaleza laboral de tales servicios. (ii) Subordinación: El demandante alegó haber efectuado labores bajo un horario de trabajo y bajo dependencia y ordenes de un jefe; ello se encuentra acreditada con: a) El escrito de demanda que debe tenerse como declaración asimilada, es en el referido escrito que señala que <u>“el trabajo para vigilante era rotativo no era un solo lugar determinado”</u>; en éste sentido se acredita que el demandante efectuaba las labores bajo dependencia de un jefe que era quien le indicaba el lugar donde le correspondía efectuar</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>las labores. b) Se tiene en cuenta además que conforme a las reglas de la experiencia y de la lógica, la labor de vigilancia se encuentra sujeta a un horario de trabajo impuesto por el empleador. c) Además conforme a la presunción de laboralidad resulta obligación de la demanda probar que las labores efectuadas por el demandante no se efectuaban dentro de un horario de trabajo; más aún se advierte que al efectuarse la inspección por parte de la autoridad administrativa de trabajo, así como la contratación policial la demandada no proporcionó datos sobre la forma en que se efectuaba la labor, esto es si era por horas, si existía un horario de trabajo, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo. En consecuencia, se ha acreditado claros indicativos de la prestación de servicios subordinados del actor a favor de la demandada. (iii) Remuneración: En cuanto a los pagos se efectuarán bajo la modalidad de “recibo por honorarios”, los mismos que obran a fojas cincuenta y seis a ciento doce, acreditándose de esta forma el elemento remuneración.</p> <p><u>NOVENO:</u> En cuanto a la labor del demandante efectuado los</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>días primero al cuatro de enero del dos mil trece se tiene que el demandante alega haber laborado los referidos días, si bien no adjunta medio probatorio a efecto de acreditar éste hecho, se tiene en cuenta una vez más el acta de constatación policial, en la misma que la representación de la demandada no cumple con exhibir medio probatorio alguno con el que acredite que el demandante no laboró los referidos días, simplemente se limitó a señalar que el demandante debí probar éste hecho, sin tomar en cuenta la carga de la prueba recaía en su representada.</p> <p><u>DÉCIMO:</u> Dentro de éste contexto, es de aplicación el principio de Primacía de la Realidad o veracidad que se constituye en un elemento implícito de nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar y medio de la realización de las personas (artículo 2º); y de además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23º) delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. Por tanto, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios como <u>Vigilante</u> por parte del actor a favor de la entidad demandada, en relación de subordinación y dependencia de la misma, a cambio de una retribución (remuneración) mensual, configurándose los elementos tipificantes del contrato de trabajo; por lo que, en una apreciación conjunta y razonada de los medios probatorios, así como en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye la existencia de una relación de naturaleza laboral entre demandante y demandada; no habiendo la demandada desvirtuado la presunción de laboralidad de la prestación personal de servicios contenida en el artículo 23.2° de la Ley 29497; sino que por el contrario los medios probatorios actuados en el proceso confirman la existencia de vínculo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>laboral entre las partes en este primer periodo. Asimismo, es necesario remitirnos a lo establecido por el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados “se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; presunción que no ha sido desvirtuada por la entidad demandada, más aun que no acredita que la labor de Vigilante no haya constituido una labor de necesidad permanente para la demandada; lo que indica la necesidad de la misma y la naturaleza permanente de tal necesidad. Por todo lo cual, se ha acreditado que el Contrato de Locación de Servicios celebrados entre el actor y la entidad demandada, no responden a la real naturaleza de los servicios prestados, puesto que, pese a habersele contratado bajo dicha modalidad, en la realidad, el actor desarrollaba funciones de naturaleza permanente y necesaria en relación de subordinación y dependencia, configurándose por tanto desnaturalización de los contratos por servicios no personales celebrados entre las partes; concluyéndose que el contrato existente entre las partes</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>en este periodo en controversia, comprendido desde el diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero de dos mil trece, es uno de naturaleza laboral indeterminado.</p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO:</u> Análisis Conclusivo. En el caso materia de autos, conforme aparece de la valoración realizada, al haberse acreditado que los contratos suscritos por las partes en el periodo comprendido entre el diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil trece se han desnaturalizado convirtiéndose en contrato de duración indeterminada el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.</p> <p><u>DÉCIMO SEGUNDO:</u> Por consiguiente, al haberse efectuado el despido del demandante sin expresión de causa, nos encontramos ante un supuesto de despido por incausado; por consiguiente se vulneró el derecho a la estabilidad laboral que corresponde al demandante correspondiendo retrotraer las cosas hasta el estado en que se produjo la violación de referido derecho (lo que de por si correspondería tramitarse en la vía constitucional), sin embargo en el Pleno Jurisdiccional Supremo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p> Laboral otorgó facultad a los jueces de trabajo a efecto conozcan en la vía del proceso laboral las pretensiones referidas a la reposición en casos de despidos fraudulentos; por tanto, corresponde ordenar la reincorporación (reposición) del demandante en su puesto de trabajo que ostentaba antes de efectuarse su despido, esto es en el cargo de Operario de mantenimiento de redes de agua en la división de distribución, recolección y mantenimiento de la gerencia de operaciones. </p> <p> <u>DÉCIMO TERCERO:</u> Se tiene que la demandada alega que la demanda fue presentada en forma extemporánea, al respecto tenemos que en el caso Jurisdiccional Nacional Laboral 2012, que se llevó a cabo en la ciudad de Lima, los días veintiocho y veintinueve de setiembre del dos mil doce, el Pleno Jurisdiccional que en su tema 3, acordó por mayoría: No existe plazo prescriptorio, sólo plazo de caducidad de treinta días naturales de producido el despido. Por los fundamentos siguientes: </p> <p> a. La caducidad es la figura mediante la cual, ante la existencia de una situación donde el sujeto tiene potestad de ejercer un </p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>acto que tendrá efectos jurídicos y no lo hace dentro de un lapso perentorio, pierde el derecho a entablar la acción correspondiente.</p> <p>Esto es, se compone de dos aspectos: La no actividad y el plazo.</p> <p>b. El artículo 36° del Texto Único Ordenado de Derecho Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece lo siguiente: “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta naturales de producido el hecho”</p> <p>c. Entonces si la demanda es de reposición al centro de trabajo, conlleva implícito a una pretensión de impugnación o nulidad de despido, ante un despido incausado cuyo derecho y acción está regido por el plazo de caducidad que prevé el citado artículo 36°, por tanto, el plazo para accionar judicialmente en los casos de reposición por despido incausado fraudulento, en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, caduca a los treinta días naturales de producido el despido.”</p> <p><u>DÉCIMO CUARTO:</u> En ese sentido queda suficiente</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>entendido que el plazo de caducidad para la interpretación de la pretensión de reposición en caso que alegue despido incausado resulta ser de treinta días; sin embargo, se tiene que el Pleno Jurisdiccional Laboral del año mil novecientos noventa y nueve, estableció como criterio vinculante que “Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO”.</p> <p><u>DÉCIMO QUINTO:</u> Como se tiene expuesto el demandante fue despedido el cuatro de enero del dos mil trece (último día de labor), mientras que la demanda fue presentada el cuatro de febrero del dos mil trece, esto es que la demanda fue presentada dentro del plazo antes señalado, por lo que su derecho de acción se encontraba vigente.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><u>DÉCIMO SEXTO:</u> En cuanto a los Costos y Costas: El artículo 14 de la Ley 29497, prevé en su parte pertinente que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, siendo que el artículo 412 del Código Procesal Civil prevé El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración, de autos se tiene que la empresa demandada ha resultado vencida en el proceso, por lo que corresponde condenarla al pago de costos y costas</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, Cañete.

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

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

LECTURA. El cuadro 2, revela que la **calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la motivación de los hechos, se encontraron los 5 parámetros previstos: razones que evidencian la selección de los hechos probados e improbados; razones que evidencian la fiabilidad de las pruebas; razones que evidencian aplicación de la valoración conjunta; razones que evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, y la claridad. Asimismo, en la motivación del derecho se encontraron los 5 parámetros previstos: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensión; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido y reposición; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, Distrito Judicial de Cañete, Cañete.2021

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]	
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>III. PARTE RESOLUTIVA. -</p> <p>Por estos fundamentos, administrando Justicia en nombre de la Nación, FALLO:</p> <p>A. DECLARANDO FUNDADA en todos sus extremos la demanda interpuesta por F. L. S. R. en contra de E. M. D. A.P. Y A. D. C. S.A. (E.C. S.A.), sobre Reposición por Despido Arbitrario.</p> <p>B. Declaro que el despido efectuado al demandante se trata de un despido incausado (ello al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes); en</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de la pretensión oportunamente ejercitada. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de la pretensión ejercitada. (No se extralimita/<i>Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado</i>). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</i></p>					X						

	consecuencia, ORDENO que la demanda E.C. S.A. cumpla con reponer al demandante en el cargo de Vigilante, o en otro de	<i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</i>											
Descripción de la decisión	<p>igual nivel y jerarquía con la remuneración que corresponde a un trabajador de igual nivel.</p> <p>C. CONDENO a la de mandada del pago COSTAS Y COSTOS a favor del demandante. Así lo pronuncio mando y firmo en el Despacho del Segundo Juzgado de Mixto de la Corte Superior de Justicia de Cañete.</p> <p>REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.</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: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X						10

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, Cañete

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

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

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, Distrito Judicial de Cañete, Cañete. 2021

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
Introducción	<p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE</p> <p>SALA CIVIL</p> <p>EXPEDIENTE N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02</p> <p>Demandante: F. L. S. R.</p> <p>Demandado: E. C. S.A.</p> <p>Materia: Nulidad de despido y reposición</p> <p>SENTENCIA DE VISTA</p> <p>RESOLUCION NUMERO TRES</p> <p>Cañete, veintidós de Agosto de dos mil trece</p> <p>VISTOS: En audiencia pública y sin informe oral.</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. No cumple.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de la pretensión? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</i></p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de</i></p>				X						

	<p>ASUNTO:</p> <p>Viene en grado de apelación la resolución número tres (SENTENCIA), de fecha quince de mayo del dos mil trece, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y seis, que FALLA:</p>	<p><i>sentenciar. Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>										
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Postura de las partes</p>	<p>A) Declarando FUNDADA en todos sus extremos la demanda interpuesta por F. L. S. R. en contra de la E. C. S.A. (E. C.), sobre reposición por despido arbitrario.</p> <p>B) Declara que el despido efectuado al demandante se trata de un despido incausado (ello al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes); en consecuencia, ORDENA que la demandada E. C. S.A. cumpla con reponer al demandante en el cargo de vigilante, o en otro de igual nivel y jerarquía con la remuneración que corresponde un trabajador de igual nivel, con lo demás que lo contiene.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA RECURRIDA</p> <p>Que, el A quo emite sentencia declarando fundada la demanda, fundamentando su decisión en: 1) Que, la</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>				<p style="text-align: center;">X</p>						<p style="text-align: center;">9</p>

<p>relación contractual del demandante con la empresa emplazada E. S. A., se encuentra plenamente acreditada con los medios probatorios al interior del proceso; 2) Que, respecto a los contratos suscritos por las partes en el periodo de diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero de dos mil trece, se han desnaturalizado siendo un contrato de duración indeterminada, procediendo el despido solo por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; 3) Que, habiéndose efectuado el despido del trabajador sin motivo alguno, este se encuentra ante un supuesto de despido incausado vulnerándose así el derecho a la estabilidad laboral que le corresponde. Funda su decisión además, en el Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral que otorga facultades a los Jueces de Trabajo a efectos de que conozcan en la vía del proceso laboral las pretensiones referidas a la reposición en casos de despidos, ordenando la reincorporación del demandante en su puesto de trabajo; 4) Respecto a la presentación de la demanda de que esta</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>fuera presentada en forma extemporánea, manifiesta que, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral dos mil doce, que se llevó a cabo en la ciudad de Lima, los días veintiocho y veintinueve de setiembre del dos mil doce, el Pleno Jurisdiccional en su tema 3 acordó por mayoría: que no existe plazo prescriptorio, solo plazo de caducidad de treinta días naturales de producido el despido, concluyendo el Aquo, que el demandante fue despedido el cuatro de enero del dos mil trece, mientras que la demanda fue presentada el cuatro de febrero del dos mil trece, encontrándose dentro del plazo antes señalado.</p> <p>FUNDAMENTOS DE LA APELACION DE LA EMPRESA DEMANDADA</p> <p>Que, por escrito de fecha veintidós de mayo del dos mil trece, corriente de fojas ciento sesenta a ciento sesenta y tres, la empresa emplazada E. C. S. A., interpone recurso de apelación contra la sentencia dictada en autos, fundamentando sus agravios en: 1) Que, existe error de hecho y derecho en la sentencia, respecto de los</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>considerandos primero al décimo sexto por incongruencia, contradicción, inexactitud, falta de claridad y evidencia de perjuicio, que trasgrede el inciso 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil; 2) Que, no se ha tenido en cuenta los medios probatorios del último contrato civil de locación de servicios donde se precisa que el demandado laboro hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce, el mismo que fuera ofrecida por el demandante, “Contrato N° 310-12-G-G-E.C-S.A.”, con una duración de un mes; 3) Que, el A quo sin medio probatorio que acredite que el demandante ha laborado entre el periodo de diez de marzo del dos mil ocho a cuatro de enero del dos mil trece, ha llegado a determinar que se ha desnaturalizado los contratos convirtiéndolo en uno de duración indeterminada, cuando lo cierto y real del contrato con el demandado había concluido el treintiuno de diciembre del dos mil doce, habiendo cesado en sus labores conforme a lo previsto en el artículo 16 inciso c) del D.S. 003-97-TR, Ley de Competitividad Laboral; 4) Que, el fundamento</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>esgrimido en el décimo quinto considerando no se ajusta a la realidad, ya que el A quo solo ha valorado el dicho del actor de haber laborado hasta el cuatro de enero del dos mil trece cuando solo laboro hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce, 5) Que, el demandante fue contratado únicamente por locación de servicios teniendo como último contrato por un mes con vencimiento de treintiuno de diciembre del dos mil doce, por servicio de seguridad. No habiendo ingreso a planilla de pago del personal de E. C. S. A., y todos eran bajo la modalidad de trabajo determinado como vigilante en aplicación del artículo 1764° del Código Civil; 6) Que, el a quo basa su sentencia en que la policía constató que el demandante laboro hasta el cuatro de enero del dos mil trece, cuando fue el día siete de enero del dos mil trece, que la policía se apersono a solicitar, información si continuaba laborando el demandante, mas no realizo constatación alguna.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, Cañete.

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: muy alta y muy alta, respectivamente: En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: aspectos del proceso; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró. De igual forma en, la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante; evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, y la claridad.

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, Distrito Judicial de Cañete, Cañete 2021

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17-20]		

Motivación de los hechos	<p>PRONUNCIAMIENTO DE LA SALA</p> <p>Sobre la Tutela Procesal Efectiva en las Reclamaciones Laborales</p> <p>1. En primer lugar para el caso que motiva el presente pronunciamiento debe tenerse en cuenta que: 1.1.- El artículo 22° de la Constitución Política del Estado establece que “el trabajo es un deber y un derecho”. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; 1.2.- El artículo 27° de la misma norma constitucional establece “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”; 1.3.- El artículo 23° inciso 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”</p> <p>Petitorio de la demanda.</p> <p>2.- Fluye del tenor de la demanda, que F. L. S. R., promueve demanda contra la empresa E. C. S.A., solicitando como pretensión principal: Nulidad de Despido Arbitrario, y como</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión. Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>					X					20
--------------------------	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	----

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>pretensión accesatoria: reposición al trabajo, en el cargo de vigilante de la citada empresa. Refiere que ingreso a laborar el diez de marzo del dos mil ocho hasta el cuatro de enero del dos mil trece, fecha en que fue despedido sin expresión de causa prevista por ley. Señala que laboro para la empresa E. C. S.A., realizando labores de naturaleza permanente, remunerada y bajo subordinación, desempeñándome como vigilante.</p> <p>Pretensiones materia de juicio.</p> <p>3.- Las pretensiones materia del presente proceso se circunscriben a:</p> <p>3.1. Determinar si los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante con la demandada se han desnaturalizado. 3.2. Determinar la existencia de despido arbitrario. 3.3. Determinar si como consecuencia del despido arbitrario corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de vigilante de la empresa demandada.</p> <p>4.- Que, la cuestión controvertida consiste en determinar si entre las partes existía o no un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Ello es necesario a efectos de aplicar el principio</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la norma indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i> Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una norma razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las</i></p>					X					
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

<p>de primacía de la realidad, en cuyo caso el demandante solo podía haber sido despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Además si el despido fue arbitrario y como consecuencia de ellos la procedencia de su reposición.</p> <p>Respecto a la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada.</p> <p>5.- Que, de los contratos de locación de servicios que corren de fojas tres a cuarenta y seis, se acredita que el demandante celebro con la empresa demandada E. C. S.A., diversos contratos de locación de servicios que datan de fecha diez de marzo del dos mil ocho (fecha de inicio de labores), a fin de desempeñar las labores de vigilancia, esto es, realizar trabajos de resguardo y seguridad en el centro de atención al cliente de San Vicente, hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce (contrato N°310-12-GG-E. C. S.A.). Así también de fojas cincuenta y seis a ciento doce, obran los recibos por honorarios por concepto de vigilancia prestadas por el demandante, en diversas áreas de la empresa E. C. S.A., siendo este hecho</p>	<p><i>expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>												
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>reconocido por la demandada. Por lo que se concluye que, de acuerdo a lo expuesto por el demandante y los medios probatorios expuestos precedentemente, que se encuentra plenamente la prestación de servicios del demandante a favor de la empresa emplazada.</p> <p>Que, sobre el particular, respecto al periodo laborado del diez de marzo del dos mil ocho al treintiuno de diciembre de dos mil doce, en el cual el demandante laboro, como vigilante de la empresa E., bajo la modalidad de locación de servicios, el artículo 23. 2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe que: “Acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. Que la labor desarrollada de vigilante es una labor permanente, además el actor se encontraba sujeto a un horario de trabajo, diurno o nocturno de doce horas, conforme lo precisa en cada uno de sus recibos de honorarios anexados a la demanda, y además se encontraba bajo dependencia u órdenes de un jefe inmediato (conforme refiere en su demanda, que la labor de vigilante era rotativo), además que por la</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>presunción de laboralidad, a la demandada le corresponde desvirtuar que las labores del demandante no se efectuaban en dicho horario de trabajo, por tanto el demandante si realizaba su labor en forma subordinada y personal. Debiendo precisar que el personal de la EPS E. C. S.A., se encuentra comprendido dentro del régimen laboral privado, esto es, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por D.S N° 003-97/TR.</p> <p>6.- Es necesario precisar que el demandante indica que, si bien es cierto el último contrato celebrado con la empresa E., culminó el treintiuno de diciembre del dos mil doce, sin embargo pese no contar con contrato alguno, siguió laborando hasta el cuatro de enero del dos mil trece, fecha en que fue despedido, conforme lo acredita con el acta de verificación de despido arbitrario (fojas cuarenta y siete a cincuenta) en presencia del Gerente General de dicha empresa y en la constatación policial (fojas cincuenta y dos), donde reitera que laboro hasta el cuatro de enero del dos mil trece, y que la asesora legal preciso que el actor debe indicar el lugar</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>específico donde laboró y el horario laboral respectivo, sin embargo, conforme al artículo 23.2, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba recae en la empresa emplazada, correspondiendo a esta última, desvirtuar que no laboro el actor hasta el cuatro de enero del dos mil trece, lo que no ha ocurrido en el caso de autos, desvirtuando con ello el agravio alegado por esta parte en su recurso de apelación.</p> <p>Consecuentemente, con la acreditación de los contratos suscritos entre las partes en el periodo comprendido del diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil trece, que las labores han sido desarrolladas ininterrumpidamente y por más de cuatro años continuos, los contratos se han desnaturalizado convirtiéndose en un contrato de duración indeterminada, donde solo podía ser despedido por causa justa.</p> <p>Primacía de la realidad</p> <p>7.- Respecto al principio de la primacía de la realidad, este es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico, y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, precisándose en la STC N° 1944-2002-</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3)</p> <p>8.- Que, en este entendido, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del acta de verificación de despido, expedido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Gobierno Regional de Lima, que corre a fojas cuarenta y siete a cincuenta, el Gerente General de E., señor B. P. D. L. C. C., ante la visita efectuada por inspectores de trabajo de empresa, indica que, el demandante ha prestado servicios en el cargo de vigilante como figura en el contrato N° 120-12-GG-E.C.-S.A., precisando que el trabajador no se encuentra registrado en planilla, tampoco cuenta con boletas de pago y que cuenta con contratos de locación de servicios, debiendo precisar que en dicha acta de verificación, en el rubro</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>data del trabajador, se indica fecha de inicio de labores el diez de marzo del dos mil ocho, anotándose como fecha de despido el cuatro de enero del dos mil trece, en el cargo de seguridad, percibiendo la suma de novecientos nuevos soles mensuales, así también en el rubro el trabajador de la citada acta de verificación el trabajador indica que ha laborado hasta el cuatro de enero del dos mil trece, según consta en el libro de denuncias de la empresa, instrumental que ha sido firmado por el trabajador, inspector y el gerente general de la empresa, sin observación alguna por parte de este último, respecto a la fecha en que cesó este trabajador (04-01-2013). Así también a fojas cincuenta y dos, obra la constatación policial de fecha siete de enero del dos mil trece, efectuada por un efectivo policial a solicitud del demandante y por orden superior, se constituyeron en la empresa E. C. S.A, entrevistándose con la persona de G. M. S. G., en su calidad de asesora legal de la empresa demandada, quien manifestó que el señor F. L. S. R., laboró en dicha empresa en calidad de vigilante, hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce, percibiendo la suma de novecientos</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>nuevos soles, precisando que no puede especificar el motivo por el cual el recurrente habría laborado hasta el cuatro de enero del dos mil trece, y en todo caso, debe precisar el lugar específico del trabajo y su horario laboral.</p> <p>Reposición del demandante.</p> <p>9.- En consecuencia, se ha acreditado que los contratos suscritos entre las partes comprendiendo en el periodo de diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil trece, se han desnaturalizado convirtiéndose en uno de duración indeterminada, siendo que en el presente caso se configura un despido incausado, pues al demandante no se le imputo la comisión de falta grave alguna ni se le siguió el procedimiento de despido previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por lo que se trató de una decisión unilateral e inmotivada, vulneratoria de los derechos constitucionales al trabajo, de defensa y al debido proceso. Consecuentemente corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de trabajo que ostentaba ante de su despido, esto es, en el cargo de vigilante.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>10.- Respecto al agravio alegado por la demandada, de que la demanda ha sido presentada en forma extemporánea, puesto que la demanda fue presentada el cuatro de febrero de dos mil trece, fuera del plazo de los treinta días que señala la ley, motivo por el cual la acción interpuesta por el demandante no debió estimarse por extemporánea. Sobre el particular, es menester precisar que, el actor laboró hasta el cuatro de enero del dos mil trece, consecuentemente al momento de interponer la presente demanda, esto es cuatro de febrero del dos mil trece, se encontraba dentro del plazo estipulado por ley para promover la presente demanda de nulidad de des pido y reincorporación. A mayor abundamiento, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1999 Trujillo, estableció como criterio vinculante que “para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del texto Único Ordenado del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competividad Laboral aprobado por D.S. N° 03.97-TR, en la medida que desarrolla en concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO”, por lo que el derecho de acción del</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>demandante, se encontraba vigente al momento de interponer la demanda, por lo que la sentencia venida en grado de apelación se encuentra arreglada a derecho, encontrándose debidamente motivada, y emitiendo pronunciamiento respecto de cada uno de los puntos materia de la presente controversia.</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, Cañete.

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

	de un despido encausado (ello al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes); en consecuencia, ORDENA	<i>tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</i>										
Descripción de la decisión	<p>que la demandada E. C. S.A. cumpla con reponer al demandante en el cargo de vigilante, o en otro de igual nivel y jerarquía con la remuneración que corresponde a un trabajador de igual nivel, con lo demás que la contiene.</p> <p>En los seguidos por F. L. S. R. contra E. – C. S.A., sobre Reposición por Despido Arbitrario. Juez Superior Ponente doctora J. M.C. Notifíquese.</p> <p>J. S.</p> <p>C. Q.</p> <p>M. C.</p> <p>L. U.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>				X					10	

Cuadro diseñado por la Abog. Dionea L. Muñoz Rosas – Docente universitario – ULADECH Católica Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N°

0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, Cañete. Nota. La búsqueda e identificación de los parámetros de la aplicación del principio de congruencia, y de la descripción de la decisión se realizó en el texto completo de la parte resolutive.

LECTURA. El cuadro 6, revela que la calidad de la **parte resolutive de la sentencia de segunda instancia** fue de rango **muy alta**. Se derivó de la calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión, que fueron de rango: muy alta y muy alta, respectivamente. En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de la pretensión formulada en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensión formulada en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad. Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontró los 5 parámetros: mención expresa de lo que se decide u ordena; mención clara de lo que se decide u ordena; mención expresa y clara a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado); mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración), y la claridad.

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido y reposición; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, Distrito Judicial de Cañete, Cañete 2021.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción				X		8	[9 - 10]	Muy alta						38
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos					10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							X		[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana						
							X		[5 -8]	Baja						
						X		[1 - 4]	Muy baja							
									[9 - 10]	Muy alta						

Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia						10	[7 - 8]	Alta						
	Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana						
								[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						

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

Fuente: sentencia de primera instancia en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, Cañete.

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

LECTURA. El cuadro 7, revela que la **calidad de la sentencia de primera instancia sobre nulidad de despido y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete,** fue de rango: **muy alta.** Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Donde, el rango de calidad de: la introducción, y la postura de las partes, fueron: alta y alta; asimismo de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta, y finalmente de: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta; respectivamente.

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, Distrito Judicial de Cañete, Cañete. 2021

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 -24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción				X		9	[9 - 10]	Muy alta						39
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta						
									[5 - 6]	Mediana						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
							X		[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana						
						X		[5 -8]	Baja							
								[1 - 4]	Muy baja							
									[9 - 10]	Muy alta						

Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia						10	[7 - 8]	Alta						
	Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana						
								[3 - 4]	Baja						
								[1 - 2]	Muy baja						

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

Fuente: sentencia de segunda instancia en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, Cañete

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

LECTURA. El cuadro 8, revela que la **calidad de la sentencia de segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete** fue de rango: **muy alta**. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Dónde, el rango de la calidad de: la introducción, y la postura de las partes fueron: alta y muy alta; asimismo, de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho fueron: muy alta y muy alta; finalmente: la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión fueron: muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. Análisis de los resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, perteneciente al Distrito Judicial de Cañete 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 Segundo Juzgado Mixto de Cañete, del Distrito Judicial de Cañete (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: alta, muy alta y muy alta respectivamente (Cuadros 1, 2 y 3).

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

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

Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron 4 de 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 1: explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

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 evidencia 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 norma 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, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5 parámetros previstos: resolución de la pretensión oportunamente ejercitada; resolución nada más que de las pretensión ejercitada, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, la claridad; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

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.

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 Civil, perteneciente al Distrito Judicial de Cañete (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 muy 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, que fueron de rango alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 4).

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

Asimismo en la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante; evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, y la claridad.

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 evidencia 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 norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensión; 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. Respecto a la calidad de su parte resolutive fue de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 6).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de la pretensión formulada en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensión formulada en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad.

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

Analizando estos resultados se puede exponer que los resultados en el consolidado de la sentencia de primera y segunda instancia fueron:

PRIMERA SENTENCIA: 38 – muy alta

SEGUNDA SENTENCIA: 39 – muy alta (**expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02**)

VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

Se concluyó que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre nulidad de despido y reposición, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, del Distrito Judicial de Cañete, de la ciudad de 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).

6.1. Respecto a la sentencia de primera instancia

Se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio, fue emitida por el Segundo Juzgado Mixto del distrito judicial de Cañete. (Cuadro 7).

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

En la calidad de la introducción, se encontraron los 4 de los 5 parámetros previstos: el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró. Asimismo, en la postura de las partes, se encontraron 4 de 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 1: explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver, no se encontró.

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 evidencia 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 norma 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.

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, que fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente (Cuadro 3).

En la aplicación del principio de congruencia, se encontraron los 5

parámetros previstos: resolución de la pretensión oportunamente ejercitada; resolución nada más que de las pretensión ejercitada, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia, la claridad; y evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.

Finalmente, en la descripción de la decisión se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); evidencian mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso (o la exoneración si fuera el caso, y la claridad).

6.2. 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 Civil, perteneciente al Distrito Judicial de Cañete (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 muy alta, respectivamente (Cuadros 4, 5 y 6).

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

En la introducción, se encontraron 4 de los 5 parámetros previstos: aspectos

del proceso; el asunto; la individualización de las partes, y la claridad; mientras que 1: el encabezamiento, no se encontró.

Asimismo en la postura de las partes se encontraron los 5 parámetros previstos: evidencia la pretensión de quien formula la impugnación; evidencia la pretensión de la parte contraria al impugnante; evidencia el objeto de la impugnación, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación, y la claridad.

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 evidencia 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 norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensión; 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 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 la aplicación del principio de congruencia, se encontró los 5 parámetros previstos: resolución de la pretensión formulada en el recurso impugnatorio; resolución nada más que de las pretensión formulada en el recurso impugnatorio; aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate en segunda instancia, evidencia correspondencia con la parte expositiva y considerativa respectivamente, y la claridad.

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

6.2. Recomendaciones.

a. En base a lo analizado de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia del referente trabajo de investigación sobre: “Nulidad de despido y reposición”, se recomienda, que los órganos jurisdiccionales, deben cumplir con todos los requisitos de la ley, que se encuentran contemplados en los dispositivos legales competentes para el desarrollo de los procesos laborales, porque el descumplimiento de estos requisitos, conllevarían a la configuración de un vicio por la falta de motivación de la resoluciones judiciales y carencia de formalidad al expedir una sentencia. La debida motivación es la parte importante que debe de contar una sentencia judicial, es así que en el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que éste “(...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...) El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (STC N° 04295-2007-PHC/TC, fundamento 5)

b. Asimismo el contenido de las sentencias de primera y segunda instancia, carecen de jurisprudencia y doctrina vinculante; lo cual debe ser contemplado de manera obligatoria, para que de esta manera, se configure el principio de motivación de las resoluciones jurisdiccionales; de tal manera recién estaríamos refiriéndonos de sentencias idóneamente motivadas. En lo que respecta a la motivación, se puede decir que los resultados de la presente investigación, se aproximan a lo previsto en la normatividad, del Art.139 Inc. 5° de la Constitución Política del Perú.

Referencias Bibliográficas

Alcázar, O. (2015). Despido colectivo en la empresa. España: Ediciones Legales

Arce, E. (2015). La nulidad del despido lesivo de derechos fundamentales. Lima: Editorial Ubilex

Blancas, C. (2013). El Despido en el derecho laboral peruano. Lima: Jurista Editores Perú

Bustamante, R. (2006). Derechos Fundamentales y Proceso Justo. Lima: ARA Editores.

Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales.(1ra. Edic.) Lima: ARA Editores

Chanamé, R. (2009). Comentarios a la Constitución (4ta. Edic.) Lima: Editorial Jurista Editores.

Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. Tipos de Muestreo. CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf> (23.11.2013)

Cervantes (2008). El Proceso Contencioso Administrativo, recuperado de:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/viewFile/13550/14175>

Coaguilla, J. (s/f). Los Puntos Controvertidos en el Proceso Civil. Recuperado en:

<http://drjaimecoaguila.galeon.com/articulo12.pdf>.

Couture, E. (2013). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires:

Editorial IB de F. Montevideo.

DANÓS O, Jorge. (s/f) **El Proceso Contencioso Administrativo en el Perú,**

Recuperado.

De:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/viewFile/13543/14168>

Flores, P. (s/f). Diccionario de términos jurídicos; s/edit. Lima: Editores Importadores

SA. T: I - T: II.

Gaceta Jurídica. (2015). El despido Laboral. Despido nulo, arbitrario, incausado y

fraudulento. Lima: Editorial Gaceta Jurídica

Gaceta Jurídica. (2005). La Constitución Comentada. Obra colectiva escrita por 117

autores destacados del País. T-II. (1ra. Edic). Lima.

Gustavo Bacacorzo (1997), Tratado de Derecho Administrativo 2a. edición Lima: Gaceta Jurídica.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Henry Oporto (2014), en su artículo La Justicia se nos muere, revista virtual recuperado de: <http://www.nuevacronica.com/politica/la-justicia-se-nos-muere/>

Igartúa, J. (2009). Razonamiento en las resoluciones judiciales; (s/edic). Lima. Bogotá.: Editorial TEMIS. PALESTRA Editores.

Jorge Cuervo R. (2015), La Crisis de la Justicia, recuperado de: <http://www.elespectador.com/opinion/la-tesis-de-la-justicia-columna-551292>

José Becerra Bautista (2015), Apuntes del Derecho Procesal, recuperado de: <https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/33977/secme-22663.pdf?sequence=1>

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, R. (2008). Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales. Lima.:
Academia de la Magistratura (AMAG). Recuperado de
http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/libros1/contenidos/manual_de_resoluciones_judiciales.pdf (23.11.13)

Martel (2003). El Proceso en las Medidas Cautelares., recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/196/1/Solimano_ho.pdf

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)

Morón Urbina (1997) Los actos administrativos en la Ley del Procedimiento Administrativo General, recuperado de:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/derysoc/2008/06/05/los-actos-administrativos-en-la-ley-del-procedimiento-administrativo-general/>

Osorio, M. (s/f). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.

Oficina de Control de la Magistratura. Ley Orgánica del Poder Judicial.
Recuperado en: <http://ocma.pj.gob.pe/contenido/normatividad/lopl.pdf>.

Pásara, L. (2003). Tres Claves de Justicia en el Perú.

<http://www.justiciaviva.org.pe/blog/?p=194> (23.11.2013)

Patricia L. (2016) El Proceso Contencioso Administrativo, recuperado de:

http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/proceso_con.pdf

Plácido A. (1997). Ensayos sobre Derecho de Familia. Lima: RODHAS.

Pereyra, F. (s/f). Procesal III Recursos Procesales. Material de Apoyo para el

examen de grado. Recuperado en: <http://www.jurislex.cl/grado/procesal3.pdf>.

(23.11.2013)

Poder Judicial (2013). Diccionario Jurídico, recuperado de:

<http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

Real Academia de la Lengua Española. (2001); Diccionario de la Lengua

Española. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>

Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación.

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

(23.11.2013)

Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil Peruano. Recuperado en:

<http://www.iberred.org/sites/default/files/codigo-procesal-civil-per.pdf>.

Ticona, V. (2005). Análisis y comentarios al Código Procesal Civil. Arequipa.

Editorial: Industria Gráfica Librería Integral.

Universidad de Celaya (2011). Manual para la publicación de tesis de la

Universidad de Celaya. Centro de Investigación. México. Recuperado de:

http://www.udc.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf . (23.11.2013)

Valderrama, S. (s.f.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación

científica. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Walter Gutiérrez C.(2015), “La Justicia en el Perú: Cinco Grandes Problemas”,

recuperado de: <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>

William H, (2013) El Estado de la Justicia Boliviana Del Estado Republicano al

Estado Plurinacional, recuperado de:

<http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100018623>

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

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">S E N T E N C I A</p>	<p style="text-align: center;">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p style="text-align: center;">PARTE EXPOSITIVA</p>	<p>Introducción</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/ No cumple 2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/ No cumple 3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/ No cumple 4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/ No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/ No cumple</p>
			<p>Postura de las partes</p>	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/ No cumple 2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/ No cumple 3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/ No cumple 4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/ No cumple 5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/ No cumple</p>
		<p style="text-align: center;">Motivación de los hechos</p>	<p style="text-align: center;">Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).</i> Si cumple/ No cumple 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple/ No cumple 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/ No cumple 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para</i></p>

	PARTE CONSIDERATIVA		dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/ No cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/ No cumple
		Motivación del derecho	1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/ No cumple 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/ No cumple 3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/ No cumple 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/ No cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/ No cumple
	PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/ No cumple 2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) Si cumple/ No cumple 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 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/ No cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/ No cumple
		Descripción de la decisión	1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/ No cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/ No cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/ No cumple 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/ No cumple 5. Evidencia claridad : El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/ No cumple

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> 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?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/ No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/ No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/ 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. 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.</i> Si cumple/ No cumple</p>
		CONSIDERATIVA	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</p>

			<p>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 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 de lo solicitado). Si cumple/ No 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</p>

			<p>positiva 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, o 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/ la aprobación o desaprobación 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: 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>

ANEXO 2

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

1. CUESTIONES PREVIAS

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

En relación a la sentencia de primera y segunda instancia.

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

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

5. Cada sub dimensión presenta 5 parámetros, se presenta en el instrumento para recoger los datos que se llama lista de cotejo.
6. Para asegurar la objetividad de la medición, en cada sub dimensión se ha previsto 5 parámetros, que son criterios o indicadores de calidad, extraídos indistintamente de la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia los cuales se registran en la lista de cotejo.
7. **De los niveles de calificación:** la calidad de las sub dimensiones, las dimensiones y la variable en estudio se califica en 5 niveles que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta, respectivamente.
8. **Calificación:**
 - 8.1. De los parámetros: el hallazgo o inexistencia de un parámetro, en el texto de la sentencia en estudio, se califica con las expresiones: si cumple y no cumple
 - 8.2. De las sub dimensiones: se determina en función al número de parámetros cumplidos.
 - 8.3. De las dimensiones: se determina en función a la calidad de las sub dimensiones, que presenta.
 - 8.4. De la variable: se determina en función a la calidad de las dimensiones
9. **Recomendaciones:**
 - 9.1. Examinar con exhaustividad: el Cuadro de Operacionalización de la Variable que se identifica como Anexo 1.
 - 9.2. Examinar con exhaustividad: el proceso judicial existente en el

expediente.

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

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

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

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

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

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

La calificación se realiza conforme al cuadro siguiente:

Cuadro 1
Calificación aplicable a los parámetros

Texto respectivo de la sentencia	Lista de parámetros	Calificación
		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 resolutiva

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

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

Fundamentos:

- ✧ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutiva, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ✧ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5

(Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

parámetros se duplican.

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

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

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

Cuadro 5

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

Dimensión	Sub dimensiones	Calificación					Rangos de calificación de la dimensión	Calificación de la calidad de la dimensión	
		De las sub dimensiones							De la dimensión
		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
		2x 1=	2x 2=	2x 3=	2x 4=	2x 5=			

		2	4	6	8	10			
Parte considerativa	Nombre de la sub dimensión			X			14	[17 - 20]	Muy alta
	Nombre de la sub dimensión				X			[13 - 16]	Alta
								[9 - 12]	Mediana
								[5 - 8]	Baja
								[1 - 4]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ✦ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), la parte considerativa presenta 2 sub dimensiones que son motivación de los hechos y motivación del derecho.
- ✦ De acuerdo al Cuadro 4, el valor máximo que le corresponde a cada sub dimensión es 10; asimismo, de acuerdo a la lista de especificaciones (punto 8.3), la calidad de una dimensión se determina en función a la calidad de las sub dimensiones que lo componen.
- ✦ Por esta razón si una dimensión tiene 2 sub dimensiones, cuyo valor máximo de cada uno, es 10; el valor máximo que le corresponde a la dimensión es 20.
- ✦ El número 20, es referente para determinar los niveles de calidad. Consiste en dividir 20 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 4.
- ✦ El número 4 indica, que en cada nivel habrá 4 valores.
- ✦ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; para orientar la determinación de los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 5.

- ✦ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

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

Fundamentos

- ♣ De acuerdo a las Lista de Especificaciones la calidad de cada sentencia se determina en función a la calidad de sus partes
- ♣ Para determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, se aplica todos los procedimientos especificados, de la forma siguiente:
 - 1) Recoger los datos de los parámetros.
 - 2) Determinar la calidad de las sub dimensiones; y
 - 3) Determinar la calidad de las dimensiones.
 - 4) Ingresar la información a cuadro similar al que se presenta en el Cuadro 6. Se realiza al concluir el trabajo de investigación.

Determinación de los niveles de calidad.

- 1) Se determina el valor máximo, en función al valor máximo de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.
- 3) El número 8, indica que en cada nivel habrá 8 valores.
- 4) Para asegurar que todos los valores que surjan al organizar los datos, se establece rangos, para orientar los 5 niveles de calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 6.
- 5) Observar los niveles y valores de cada nivel en el siguiente texto:

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

De acuerdo al contenido y suscripción del presente documento denominado: Declaración de Compromiso ético, manifiesto que: al elaborar el presente trabajo de investigación ha permitido tener conocimiento sobre la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, las partes del proceso y demás personas citadas, los cuales se hallan en el texto del proceso judicial sobre nulidad de despido y reposición, en el expediente N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02, en el cual han intervenido en primera instancia: Segundo Juzgado Mixto y la Sala Civil de la Corte Superior del Distrito Judicial del Cañete en segunda instancia.

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.

Cañete, 01 de Mayo del 2021

CRISTINA ELIZABETH PALOMINO SALDAÑA

DNI N° 46586104

ANEXO 4

2º JUZGADO MIXTO – SEDE CENTRAL

EXPEDIENTE : 00027-2013-0-0801-JM-LA-02
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
SECRETARIO : L. M.C. A.
DEMANDADO : E. C. SA
DEMANDANTE : F. L. S. R.

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO TRES

Cañete, mayo, quince

Del dos mil trece. -

I. PARTE EXPOSITIVA. -

1. DEMANDA. F. L. S. R. interpone demanda (folio ciento catorce y siguientes) en contra de **E.C. S.A**; sobre **REPOSICIÓN**.

1.1. **PETITORIO. Como Pretensión Principal** Solicita se declare la Nulidad de Despido Arbitrario; **como Pretensión Accesorias** solicita se ordene su Reposición al trabajo en el cargo de Vigilante en la empresa demandada.

1.2. **FUNDAMENTOS DE HECHO.** El accionante señala al sustentar en forma oral los fundamentos que sustentan su pretensión (alegatos de inicio) señaló esencialmente que: **a)** con fecha die de marzo del dos mil ocho ingresó a laborar a la empresa de A. P. y A. C. S.A. – E.C. S.A, bajo la modalidad de Contrato de Locación

de un horario fijo, percibiendo ingresos mensuales de manera permanente; asimismo, señala haber laborado bajo subordinación, dependencia y permanencia. **b)** Señaló haber laborado en una jornada de doce horas diarias, en forma ininterrumpida por más de cinco años, siendo su última remuneración de novecientos nuevos soles. **c)** En fecha cuatro de enero de dos mil trece en forma arbitraria el Gerente de la Empresa en forma verbal le comunicó que su contrato había vencido el treinta y uno de diciembre del dos mil doce, sin tener en cuenta que su contrato se había convertido en uno indeterminado, por lo que adquirió protección legal conforme al artículo 63 del Decreto Legislativo 728.

d) Solicitó ante la oficina de Inspectoría de Trabajo, siendo ésta entidad que ordenó a la Policía Nacional efectúe la constatación policial, la que se realizó el siete de enero del dos mil trece, en la que se pudo constatar que ha venido laborando hasta el cuatro de enero del dos mil trece sin que se le haya entregado formalmente su carta de despido con la invocación de la causal. **e)** Señala además que la causal de desnaturalización de los contratos de locación de servicio resulta ser el hecho de haber laborado por más de un año en labores de naturaleza permanente; además de haber continuado laborando una vez que concluyó su último Contrato de Locación de Servicios.

2. CONTESTACIÓN. E. C. S.A., a través de su Gerente General, dentro del plazo de Ley procedió a absolver el traslado de la demanda; sustentan su contestación, indicando lo siguiente: **a)** Que, efectivamente el actor ingresó a laborar en su empresa el diez de marzo del dos mil ocho, bajo contratos de locación de servicios, los mismos que se encuentra bajo las reglas del Código Civil. **b)** Es falso que se haya despedido arbitrariamente al demandante, por cuanto su último Contrato de Locación

de Servicios concluyó el treinta y uno de diciembre del dos mil doce. **c)** Reconoce que la remuneración del demandante ascendía a novecientos nuevos soles, señala además que la labor de vigilante era rotativo y no se efectuaba en un solo lugar. **d)** El demandante no ha probado haber asistido a laborar hasta el cuatro de enero del dos mil trece. **e)** Señaló además que no existió desnaturalización de contrato, por cuanto el demandante no continuó laborando después de la fecha de vencimiento. **f)** Asimismo indicó que el plazo para accionar caduca a los treinta días, siendo que el demandante ha interpuesto su demanda en forma extemporánea.

Otros Actos del Proceso: La demanda fue Admitida mediante Resolución Numero Uno que consta a folio ciento veinte; en Audiencia de Conciliación el representante legal de E. C. S.A. don B. P. D. L. C. C, a través de su defensa técnica procede a contestar la demanda, escrito que consta a folios ciento treinta y seis y siguientes; a fojas ciento cuarenta aparece el acta de la Audiencia de Conciliación en cuya realización se realizó la precisión de las pretensiones materia de Juicio y se fijó día y hora para la audiencia de Juzgamiento; asimismo en la etapa de Juzgamiento se realizó la acreditación de las partes, la demandante sustentó los fundamentos de su pretensión, acto seguido la demanda hizo lo propio, ello es, se efectuó la confrontación de posiciones; **se admitieron los medios probatorios ofrecidos;** posteriormente se actuaron los medios probatorios; por lo que conforme a la Ley 29497, el estado del proceso es el de expedir sentencia.

Expedientes acompañados que se tienen a la vista: no se tiene a la vista ningún expediente.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: MARCO NORMATIVO. De conformidad con lo establece el Artículo

III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente “El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia”. De otro lado la Ley 29497 en su artículo dos dispone: “2. Los Juzgados de Trabajo conocen en proceso Ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos originales con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral...”.

SEGUNDO: La Prueba en los Procesos Laborales. - La prueba en estos procesos tiene como finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones; y conforme al artículo 23 de la Ley 29497, la carga de la prueba le corresponde a 23.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por Le se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distintivo al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado.

24.3 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

TERCERO: PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO.

Siendo que en la Nueva Ley Procesal Laboral vigente prima el Principio de Oralidad, por ello con la participación del abogado del demandante, así como la de la defensa técnica de la empresa demandada, se procedió a precisar las siguientes pretensiones:

1) Determinar si los contratos de locación de servicios suscritos entre la demandante con la demanda se han desnaturalizado. 2) Determinar la existencia de despido arbitrario. 3) Determinar si como consecuencia del despido arbitrario corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de vigilante de la empresa demandada.

CUARTO: Objeto de la Controversia. En cuanto a fondo del proceso, el demandante pretende se ordene a la demandada cumpla con efectuar su reposición en el cargo que venía desempeñando antes de su despido, basando esencialmente en que los Contratos de Locación de Servicios fueron materia de desnaturalización en base a dos motivos: por haber laborado por más de un año y por haber continuado laborando después de haber culminado la fecha de su último contrato. Por tanto, estando a los argumentos expuestos por las partes, corresponde establecer si las labores y/o funciones desempeñadas por el demandante a favor de la demandada en el periodo en controversia son de naturaleza laboral permanente es el régimen de la

actividad privada del Decreto Legislativo 728, y analizar si se ha producido la desnaturalización de la relación contractual alegada.

QUINTO: De la Relación Contractual del Actor. De autos, conforme a los medios probatorios que han ofrecido las partes, así también de los señalados en la audiencia de juzgamiento, se parecía que: **(i)** El demandante ingresó a laborar para la entidad demandada el diez de marzo del dos mil ocho, mediante la suscripción de los contratos de locación de servicio; éste hecho fue alegado por el demandante y plenamente reconocido por la demandada; por consiguiente en aplicación a los dispuesto por el artículo 46 numeral 1 de la Ley 29497 éstos hechos no requieren de mayor abundamiento probatorio. **(ii)** se tiene que el demandante y la demandada, durante la relación laboral suscribieron contratos de locación de servicios, así se verifica de los veintidós contratos de locación de servicios, así se verifica de los veintidós contratos obrantes a fojas tres a cuarenta y seis, hecho además alegado por la demandante y reconocido también por la demandada. **(iii)** En ese sentido, se tiene que la relación contractual se desarrolló en un periodo, por lo que en mérito de lo expuesto por la parte demandante y con los medios probatorios referidos en el considerando precedente se encuentra plenamente acreditada la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada.

SEXTO: De la procedencia de la pretensión. Habiéndose establecido que el actor laboró desde el diez de marzo del dos mil ocho a través de un contrato de Locación de Servicios; corresponde analizar el referido periodo, teniendo en cuenta lo establecido por Ley, por el Tribunal Constitucional y el artículo 2º, numeral 15) de la constitución Política del Estado, que señala, como derecho fundamental, el que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

SÉPTIMO: De la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios.

Respecto de este periodo comprendido desde el diez de marzo del dos mil ocho al treinta y uno de diciembre del dos mil doce, en el cual el demandante laboró como Vigilante de la empresa demandada, bajo la modalidad de locación de servicios. Al respecto se tiene que: **(i) Presunción de Laboralidad:** Para la determinación de la existencia de vínculo laboral entre las partes, es necesario tener presente que la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su **artículo 23. 2º**, establece como regla especial de distribución de la carga probatoria lo siguiente: “Acreditada la prestación personal de servicios, salvo prueba en contrario”, es decir que la norma ha establecido una “presunción de laboralidad”, respecto de toda prestación personal de servicios, tratándose de una presunción iuris tantum, la cual corresponde ser desvirtuada por la parte demandada. **(ii) Del contrato de trabajo:** El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes, trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de fuerza de trabajo y pago de remuneración. La existencia de una relación de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4º del Texto Único Ordenado y Productividad Laboral (aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR). Para determinar la existencia de un contrato de trabajo debe considerarse que, en aplicación en los dispuesto en los artículos 4º, 5º, 6º, 7º, y 9º del Texto Único Ordenado antes mencionado, nuestro ordenamiento establece la presunción legal referida a que en toda prestación personal ser servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debiendo entenderse como elementos tipificantes del mismo: **a) La prestación personal** de tales servicios, que supone que son desplegados y brindados en forma personal y directa

por el propio trabajador, como persona natural; **b)** La Subordinación, que es un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirlo, lo que implica la facultad de dirección de que goza el empleador y que le permite normar, reglamentar y dirigir el trabajo, dictando las órdenes necesarias para su ejecución y aplicando las medidas disciplinarias correspondientes, así como ejercer el control sobre las labores desarrolladas por los trabajadores; **c)** La remuneración, que es el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, y se cual fuere la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

OCTAVO: Es dentro de éste contexto que debe determinarse la existencia de vínculo laboral entre el demandante y la entidad demandada por este periodo de la prestación de servicios; correspondiendo realzar el análisis de los hechos en función a los rasgos o caracteres distintivos del contrato de trabajo y teniendo en cuenta el Principio de la Primacía de la Realidad, así como la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23. 1° de la Ley 29497. **(i)** Prestación personal de servicios: La prestación de servicios por parte del demandante a favor de la entidad demandada en este primero periodo se encuentra acreditada con los siguientes medios probatorios: **a)** Conforme a los Contratos de Locación de Servicios, de fojas tres a cuarenta y seis, se desprende que el demandante fue contratado por la demandada a efecto realice la labor de vigilante; se tiene que por la naturaleza de la referida labor ésta resulta ser una labor personal, por cuanto el demandante no podía delegar la referida labor a tercera persona, así se establece en el acápite. **b)** La demanda aceptó expresamente la prestación de los servicios del actor en los términos señalados en los contratos en referencia, aunque niega la naturaleza laboral de tales servicios. **(ii)** Subordinación:

El demandante alegó haber efectuado labores bajo un horario de trabajo y bajo dependencia y ordenes de un jefe; ello se encuentra acreditada con: **a)** El escrito de demanda que debe tenerse como declaración asimilada, es en el referido escrito que señala que “el trabajo para vigilante era rotativo no era un solo lugar determinado”; en éste sentido se acredita que el demandante efectuaba las labores bajo dependencia de un jefe que era quien le indicaba el lugar donde le correspondía efectuar las labores. **b)** Se tiene en cuenta además que conforme a las reglas de la experiencia y de la lógica, la labor de vigilancia se encuentra sujeta a un horario de trabajo impuesto por el empleador. **c)** Además conforme a la presunción de laboralidad resulta obligación de la demanda probar que las labores efectuadas por el demandante no se efectuaban dentro de un horario de trabajo; más aún se advierte que al efectuarse la inspección por parte de la autoridad administrativa de trabajo, así como la contratación policial la demandada no proporcionó datos sobre la forma en que se efectuaba la labor, esto es si era por horas, si existía un horario de trabajo, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo. En consecuencia, se ha acreditado claros indicativos de la prestación de servicios subordinados del actor a favor de la demandada. **(iii) Remuneración:** En cuanto a los pagos se efectuarán bajo la modalidad de “recibo por honorarios”, los mismos que obran a fojas cincuenta y seis a ciento doce, acreditándose de esta forma el elemento remuneración.

NOVENO: En cuanto a la labor del demandante efectuado los días primero al cuatro de enero del dos mil trece se tiene que el demandante alega haber laborado los referidos días, si bien no adjunta medio probatorio a efecto de acreditar éste hecho, se tiene en cuenta una vez más el acta de constatación policial, en la misma que la representación de la demandada no cumple con exhibir medio probatorio alguno con

el que acredite que el demandante no laboró los referidos días, simplemente se limitó a señalar que el demandante debí probar éste hecho, sin tomar en cuenta la carga de la prueba recaía en su representada.

DÉCIMO: Dentro de éste contexto, es de aplicación el **principio de Primacía de la Realidad** o veracidad que se constituye en un elemento implícito de nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar y medio de la realización de las personas (artículo 2°); y de además como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°) delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación. Por tanto, se encuentra acreditada la prestación personal de servicios como Vigilante por parte del actor a favor de la entidad demandada, en relación de subordinación y dependencia de la misma, a cambio de una retribución (remuneración) mensual, configurándose los elementos tipificantes del contrato de trabajo; por lo que, en una apreciación conjunta y razonada de los medios probatorios, así como en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye la existencia de una relación de naturaleza laboral entre demandante y demandada; no habiendo la demandada desvirtuado la presunción de laboralidad de la prestación personal de servicios contenida en el artículo 23.2° de la Ley 29497; sino que por el contrario los medios probatorios actuados en el proceso confirman la

existencia de vínculo laboral entre las partes en este primer periodo. Asimismo, es necesario remitirnos a lo establecido por el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados “se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; presunción que no ha sido desvirtuada por la entidad demandada, más aun que no acredita que la labor de Vigilante no haya constituido una labor de necesidad permanente para la demandada; lo que indica la necesidad de la misma y la naturaleza permanente de tal necesidad. Por todo lo cual, se ha acreditado que el Contrato de Locación de Servicios celebrados entre el actor y la entidad demandada, no responden a la real naturaleza de los servicios prestados, puesto que, pese a habersele contratado bajo dicha modalidad, en la realidad, el actor desarrollaba funciones de naturaleza permanente y necesaria en relación de subordinación y dependencia, configurándose por tanto desnaturalización de los contratos por servicios no personales celebrados entre las partes; concluyéndose que el contrato existente entre las partes en este periodo en controversia, comprendido desde el diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero de dos mil trece, **es uno de naturaleza laboral indeterminado.**

DÉCIMO PRIMERO: Análisis Conclusivo. En el caso materia de autos, conforme aparece de la valoración realizada, al haberse acreditado que los contratos suscritos por las partes en el periodo comprendido entre el diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil trece se han desnaturalizado convirtiéndose en contrato de duración indeterminada el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

DÉCIMO SEGUNDO: Por consiguiente, al haberse efectuado el despido del

demandante sin expresión de causa, nos encontramos ante un supuesto de despido por incausado; por consiguiente se vulneró el derecho a la estabilidad laboral que corresponde al demandante correspondiendo retrotraer las cosas hasta el estado en que se produjo la violación de referido derecho (lo que de por sí correspondería tramitarse en la vía constitucional), sin embargo en el Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral otorgó facultad a los jueces de trabajo a efecto conozcan en la vía del proceso laboral las pretensiones referidas a la reposición en casos de despidos fraudulentos; por tanto, corresponde ordenar la reincorporación (reposición) del demandante en su puesto de trabajo que ostentaba antes de efectuarse su despido, esto es en el cargo de Operario de mantenimiento de redes de agua en la división de distribución, recolección y mantenimiento de la gerencia de operaciones.

DÉCIMO TERCERO: Se tiene que la demandada alega que la demanda fue presentada en forma extemporánea, al respecto tenemos que en el caso Jurisdiccional Nacional Laboral 2012, que se llevó a cabo en la ciudad de Lima, los días veintiocho y veintinueve de setiembre del dos mil doce, el Pleno Jurisdiccional que en su tema 3, acordó por mayoría: No existe plazo prescriptorio, sólo plazo de caducidad de treinta días naturales de producido el despido. Por los fundamentos siguientes:

a. La caducidad es la figura mediante la cual, ante la existencia de una situación donde el sujeto tiene potestad de ejercer un acto que tendrá efectos jurídicos y no lo hace dentro de un lapso perentorio, pierde el derecho a entablar la acción correspondiente.

Esto es, se compone de dos aspectos: La no actividad y el plazo.

b. El artículo 36° del Texto Único Ordenado de Derecho Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-

TR, establece lo siguiente: El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta naturales de producido el hecho.

c. Entonces si la demanda es de reposición al centro de trabajo, conlleva implícito a una pretensión de impugnación o nulidad de despido, ante un despido incausado cuyo derecho y acción está regido por el plazo de caducidad que prevé el citado artículo 36°, por tanto, el plazo para accionar judicialmente en los casos de reposición por despido incausado fraudulento, en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, caduca a los treinta días naturales de producido el despido.

DÉCIMO CUARTO: En ese sentido queda suficiente entendido que el plazo de caducidad para la interpretación de la pretensión de reposición en caso que alegue despido incausado resulta ser de treinta días; sin embargo, se tiene que el Pleno Jurisdiccional Laboral del año mil novecientos noventa y nueve, estableció como criterio vinculante que “Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO”.

DÉCIMO QUINTO: Como se tiene expuesto el demandante fue despedido el cuatro de enero del dos mil trece (último día de labor), mientras que la demanda fue presentada el cuatro de febrero del dos mil trece, esto es que la demanda fue

presentada dentro del plazo antes señalado, por lo que su derecho de acción se encontraba vigente.

DÉCIMO SEXTO: En cuanto a los Costos y Costas: El artículo 14 de la Ley 29497, prevé en su parte pertinente que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, siendo que el artículo 412 del Código Procesal Civil prevé El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración, de autos se tiene que la empresa demandada ha resultado vencida en el proceso, por lo que corresponde condenarla al pago de costos y costas.

III. PARTE RESOLUTIVA. -

Por estos fundamentos, administrando Justicia en nombre de la Nación, **FALLO:**

A. DECLARANDO FUNDADA en todos sus extremos la demanda interpuesta por **F. L. S. R.** en contra de **E. M. D. A.P. Y A. D. C. S.A. (E.C. S.A.)**, sobre **Reposición por Despido Arbitrario.**

B. Declaro que el despido efectuado al demandante se trata de un despido incausado (ello al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes); en consecuencia, **ORDENO** que la demanda E.C. S.A. cumpla con reponer al demandante en el cargo de Vigilante, o en otro de igual nivel y jerarquía con la remuneración que corresponde a un trabajador de igual nivel.

C. CONDENO a la de mandada del pago **COSTAS Y COSTOS** a favor del demandante. Así lo pronuncio mando y firmo en el Despacho del Segundo Juzgado de Mixto de la Corte Superior de Justicia de Cañete.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAÑETE

SALA CIVIL

EXPEDIENTE N° 0027-2013-0-0801-JM-LA-02

Demandante: F. L. S. R.

Demandado: E. C. S.A.

Materia: Nulidad de despido y reposición

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCION NUMERO TRES

Cañete, veintidós de Agosto de dos mil trece

VISTOS: En audiencia pública y sin informe oral.

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la resolución número tres (SENTENCIA), de fecha quince de mayo del dos mil trece, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cincuenta y seis, que **FALLA:**

A) Declarando **FUNDADA** en todos sus extremos la demanda interpuesta por F. L. S. R. en contra de la E. C. S.A. (E. C.), sobre reposición por despido arbitrario.

B) Declara que el despido efectuado al demandante se trata de un despido incausado (ello al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes); en consecuencia, **ORDENA** que la demandada E. C. S.A. cumpla con reponer al demandante en el cargo de vigilante, o en otro de igual nivel y jerarquía con la remuneración que corresponde un trabajador de igual nivel, con lo demás que lo contiene.

FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA RECURRIDA

Que, el A quo emite sentencia declarando fundada la demanda, fundamentando su

decisión en: **1)** Que, la relación contractual del demandante con la empresa emplazada E. S. A., se encuentra plenamente acreditada con los medios probatorios al interior del proceso; **2)** Que, respecto a los contratos suscritos por las partes en el periodo de diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero de dos mil trece, se han desnaturalizado siendo un contrato de duración indeterminada, procediendo el despedido solo por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; **3)** Que, habiéndose efectuado el despido del trabajador sin motivo alguno, este se encuentra ante un supuesto de despido incausado vulnerándose así el derecho a la estabilidad laboral que le corresponde. Funda su decisión además, en el Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral que otorga facultades a los Jueces de Trabajo a efectos de que conozcan en la vía del proceso laboral las pretensiones referidas a la reposición en casos de despidos, ordenando la reincorporación del demandante en su puesto de trabajo; **4)** Respecto a la presentación de la demanda de que esta fuera presentada en forma extemporánea, manifiesta que, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral dos mil doce, que se llevó a cabo en la ciudad de Lima, los días veintiocho y veintinueve de setiembre del dos mil doce, el Pleno Jurisdiccional en su tema 3 acordó por mayoría: que no existe plazo prescriptorio, solo plazo de caducidad de treinta días naturales de producido el despido, concluyendo el Aquo, que el demandante fue despedido el cuatro de enero del dos mil trece, mientras que la demanda fue presentada el cuatro de febrero del dos mil trece, encontrándose dentro del plazo antes señalado.

FUNDAMENTOS DE LA APELACION DE LA EMPRESA DEMANDADA

Que, por escrito de fecha veintidós de mayo del dos mil trece, corriente de fojas ciento sesenta a ciento sesenta y tres, la empresa emplazada E. C. S. A., interpone

recurso de apelación contra la sentencia dictada en autos, fundamentando sus agravios en: **1)** Que, existe error de hecho y derecho en la sentencia, respecto de los considerandos primero al décimo sexto por incongruencia, contradicción, inexactitud, falta de claridad y evidencia de perjuicio, que trasgrede el inciso 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil; **2)** Que, no se ha tenido en cuenta los medios probatorios del último contrato civil de locación de servicios donde se precisa que el demandado laboro hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce, el mismo que fuera ofrecida por el demandante, Contrato N° 310-12-G-G-E.C-S.A., con una duración de un mes; **3)** Que, el A quo sin medio probatorio que acredite que el demandante ha laborado entre el periodo de diez de marzo del dos mil ocho a cuatro de enero del dos mil trece, ha llegado a determinar que se ha desnaturalizado los contratos convirtiéndolo en uno de duración indeterminada, cuando lo cierto y real del contrato con el demandado había concluido el treintiuno de diciembre del dos mil doce, habiendo cesado en sus labores conforme a lo previsto en el artículo 16 inciso c) del D.S. 003-97-TR, Ley de Competitividad Laboral; **4)** Que, el fundamento esgrimido en el décimo quinto considerando no se ajusta a la realidad, ya que el A quo solo ha valorado el dicho del actor de haber laborado hasta el cuatro de enero del dos mil trece cuando solo laboro hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce, **5)** Que, el demandante fue contratado únicamente por locación de servicios teniendo como último contrato por un mes con vencimiento de treintiuno de diciembre del dos mil doce, por servicio de seguridad. No habiendo ingreso a planilla de pago del personal de E. C. S. A., y todos eran bajo la modalidad de trabajo determinado como vigilante en aplicación del artículo 1764° del Código Civil; **6)** Que, el a quo basa su sentencia en que la policía constató que el demandante laboro hasta el cuatro de

enero del dos mil trece, cuando fue el día siete de enero del dos mil trece, que la policía se apersono a solicitar, información si continuaba laborando el demandante, mas no realizo constatación alguna.

PRONUNCIAMIENTO DE LA SALA

Sobre la Tutela Procesal Efectiva en las Reclamaciones Laborales

1. En primer lugar para el caso que motiva el presente pronunciamiento debe tenerse en cuenta que: **1.1.-** El artículo 22° de la Constitución Política del Estado establece que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; **1.2.-** El artículo 27° de la misma norma constitucional establece la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; **1.3.-** El artículo 23° inciso 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos prescribe toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Petitorio de la demanda.

2.- Fluye del tenor de la demanda, que F. L. S. R., promueve demanda contra la empresa E. C. S.A., solicitando como pretensión principal: Nulidad de Despido Arbitrario, y como pretensión accesoria: reposición al trabajo, en el cargo de vigilante de la citada empresa. Refiere que ingreso a laborar el diez de marzo del dos mil ocho hasta el cuatro de enero del dos mil trece, fecha en que fue despedido sin expresión de causa prevista por ley. Señala que laboro para la empresa E. C. S.A., realizando labores de naturaleza permanente, remunerada y bajo subordinación, desempeñándome como vigilante.

Pretensiones materia de juicio.

3.- Las pretensiones materia del presente proceso se circunscriben a:

3.1. Determinar si los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante con la demandada se han desnaturalizado. **3.2.** Determinar la existencia de despido arbitrario. **3.3.** Determinar si como consecuencia del despido arbitrario corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de vigilante de la empresa demandada.

4.- Que, la cuestión controvertida consiste en determinar si entre las partes existía o no un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Ello es necesario a efectos de aplicar el principio de primacía de la realidad, en cuyo caso el demandante solo podía haber sido despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Además si el despido fue arbitrario y como consecuencia de ellos la procedencia de su reposición.

Respecto a la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada.

5.- Que, de los contratos de locación de servicios que corren de fojas tres a cuarenta y seis, se acredita que el demandante celebro con la empresa demandada E. C. S.A., diversos contratos de locación de servicios que datan de fecha diez de marzo del dos mil ocho (fecha de inicio de labores), a fin de desempeñar las labores de vigilancia, esto es, realizar trabajos de resguardo y seguridad en el centro de atención al cliente de San Vicente, hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce (contrato N°310-12-GG-E. C. S.A.). Así también de fojas cincuenta y seis a ciento doce, obran los recibos por honorarios por concepto de vigilancia prestadas por el demandante, en diversas áreas de la empresa E. C. S.A., siendo este hecho reconocido por la demandada. Por lo que se concluye que, de acuerdo a lo expuesto por el demandante

y los medios probatorios expuestos precedentemente, que se encuentra plenamente la prestación de servicios del demandante a favor de la empresa emplazada.

Que, sobre el particular, respecto al periodo laborado del diez de marzo del dos mil ocho al treintiuno de diciembre de dos mil doce, en el cual el demandante laboro, como vigilante de la empresa E., bajo la modalidad de locación de servicios, el artículo 23. 2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prescribe que: Acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Que la labor desarrollada de vigilante es una labor permanente, además el actor se encontraba sujeto a un horario de trabajo, diurno o nocturno de doce horas, conforme lo precisa en cada uno de sus recibos de honorarios anexados a la demanda, y además se encontraba bajo dependencia u órdenes de un jefe inmediato (conforme refiere en su demanda, que la labor de vigilante era rotativo), además que por la presunción de laboralidad, a la demandada le corresponde desvirtuar que las labores del demandante no se efectuaban en dicho horario de trabajo, por tanto el demandante si realizaba su labor en forma subordinada y personal. Debiendo precisar que el personal de la EPS E. C. S.A., se encuentra comprendido dentro del régimen laboral privado, esto es, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por D.S N° 003-97/TR.

6.- Es necesario precisar que el demandante indica que, si bien es cierto el último contrato celebrado con la empresa E., culmino el treintiuno de diciembre del dos mil doce, sin embargo pese no contar con contrato alguno, siguió laborando hasta el cuatro de enero del dos mil trece, fecha en que fue despedido, conforme lo acredita con el acta de verificación de despido arbitrario (fojas cuarenta y siete a cincuenta) en presencia del Gerente General de dicha empresa y en la constatación policial

(fojas cincuenta y dos), donde reitera que laboro hasta el cuatro de enero del dos mil trece, y que la asesora legal preciso que el actor debe indicar el lugar específico donde laboró y el horario laboral respectivo, sin embargo, conforme al artículo 23.2, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba recae en la empresa emplazada, correspondiendo a esta última, desvirtuar que no laboro el actor hasta el cuatro de enero del dos mil trece, lo que no ha ocurrido en el caso de autos, desvirtuando con ello el agravio alegado por esta parte en su recurso de apelación.

Consecuentemente, con la acreditación de los contratos suscritos entre las partes en el periodo comprendido del diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil trece, que las labores han sido desarrolladas ininterrumpidamente y por más de cuatro años continuos, los contratos se han desnaturalizado convirtiéndose en un contrato de duración indeterminada, donde solo podía ser despedido por causa justa.

Primacía de la realidad

7.- Respecto al principio de la primacía de la realidad, este es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico, y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, precisándose en la STC N° 1944-2002-AA/TC, que: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3)

8.- Que, en este entendido, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del **acta de verificación de despido**, expedido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Gobierno

Regional de Lima, que corre a fojas cuarenta y siete a cincuenta, el Gerente General de E., señor B. P. D. L. C. C., ante la visita efectuada por inspectores de trabajo de empresa, indica que, el demandante ha prestado servicios en el cargo de vigilante como figura en el contrato N° 120-12-GG-E.C.-S.A., precisando que el trabajador no se encuentra registrado en planilla, tampoco cuenta con boletas de pago y que cuenta con contratos de locación de servicios, debiendo precisar que en dicha acta de verificación, en el rubro data del trabajador, se indica fecha de inicio de labores el diez de marzo del dos mil ocho, anotándose como fecha de despido el cuatro de enero del dos mil trece, en el cargo de seguridad, percibiendo la suma de novecientos nuevos soles mensuales, así también en el rubro el trabajador de la citada acta de verificación el trabajador indica que ha laborado hasta el cuatro de enero del dos mil trece, según consta en el libro de denuncias de la empresa, instrumental que ha sido firmado por el trabajador, inspector y el gerente general de la empresa, sin observación alguna por parte de este último, respecto a la fecha en que cesó este trabajador (04-01-2013). Así también a fojas cincuenta y dos, obra la constatación policial de fecha siete de enero del dos mil trece, efectuada por un efectivo policial a solicitud del demandante y por orden superior, se constituyeron en la empresa E. C. S.A, entrevistándose con la persona de G. M. S. G., en su calidad de asesora legal de la empresa demandada, quien manifestó que el señor F. L. S. R., laboró en dicha empresa en calidad de vigilante, hasta el treintiuno de diciembre del dos mil doce, percibiendo la suma de novecientos nuevos soles, precisando que no puede especificar el motivo por el cual el recurrente habría laborado hasta el cuatro de enero del dos mil trece, y en todo caso, debe precisar el lugar específico del trabajo y su horario laboral.

Reposición del demandante.

9.- En consecuencia, se ha acreditado que los contratos suscritos entre las partes comprendiendo en el periodo de diez de marzo del dos mil ocho al cuatro de enero del dos mil trece, se han desnaturalizado convirtiéndose en uno de duración indeterminada, siendo que en el presente caso se configura un despido incausado, pues al demandante no se le imputo la comisión de falta grave alguna ni se le siguió el procedimiento de despido previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por lo que se trató de una decisión unilateral e inmotivada, vulneratoria de los derechos constitucionales al trabajo, de defensa y al debido proceso. Consecuentemente corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de trabajo que ostentaba ante de su despido, esto es, en el cargo de vigilante.

10.- Respecto al agravio alegado por la demandada, de que la demanda ha sido presentada en forma extemporánea, puesto que la demanda fue presentada el cuatro de febrero de dos mil trece, fuera del plazo de los treinta días que señala la ley, motivo por el cual la acción interpuesta por el demandante no debió estimarse por extemporánea. Sobre el particular, es menester precisar que, el actor laboró hasta el cuatro de enero del dos mil trece, consecuentemente al momento de interponer la presente demanda, esto es cuatro de febrero del dos mil trece, se encontraba dentro del plazo estipulado por ley para promover la presente demanda de nulidad de despido y reincorporación. A mayor abundamiento, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 1999 Trujillo, estableció como criterio vinculante que para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del texto Único Ordenado del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competividad Laboral aprobado por D.S. N° 03.97-TR, en la medida que desarrolla en concepto de

falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO, por lo que el derecho de acción del demandante, se encontraba vigente al momento de interponer la demanda, por lo que la sentencia venida en grado de apelación se encuentra arreglada a derecho, encontrándose debidamente motivada, y emitiendo pronunciamiento respecto de cada uno de los puntos materia de la presente controversia.

DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, se **RESUELVE: CONFIRMAR** la Resolución Número Tres (SENTENCIA), de fecha quince de mayo del dos mil trece, que corre de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cuarenta y seis, que FALLA.

A) Declara FUNDADA en todos sus extremos la demanda interpuesta por F. L. S. R. en contra de la E. M. A. P. Y A. C. S.A. (E. C.), sobre Reposición por Despido Arbitrario;

B) Declara que el despido efectuado al demandante se trata de un despido encausado (ello al haberse desnaturalizado los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes); en consecuencia, ORDENA que la demandada E. C. S.A. cumpla con reponer al demandante en el cargo de vigilante, o en otro de igual nivel y jerarquía con la remuneración que corresponde a un trabajador de igual nivel, con lo demás que la contiene.

En los seguidos por F. L. S. R. contra E. – C. S.A., sobre Reposición por Despido Arbitrario. Juez Superior Ponente doctora J. M.C. **Notifíquese.**

J. S. C. Q.

M. C. L. U.