



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO
INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 00105-2018-0-
2501-JR-LA-01; DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA-
CHIMBOTE. 2021**

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

**AUTORA
VALERIO MOORE, IVIS FIORELLA
ORCID: 0000-0002-9296-7723**

**ASESOR
Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO
ORCID: 0000-0001-8079-3167**

CHIMBOTE – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Valerio Moore, Ivis Fiorella
ORCID: 0000-0002-9296-7723

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

ASESOR

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto
ORCID: 0000-0001-8079-3167

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

JURADO

Mgtr: Huanes Tovar, Juan de Dios
ORCID: 0000-0003-0440-0426

Mgtr: Quezada Apián, Paul Karl
ORCID: 0000-0001-7099-6884

Mgtr: Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth
ORCID: 0000-0002-7759-3209

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. HUANES TOVAR, JUAN DE DIOS

Presidente

Mgtr. QUEZADA APIAN, PAUL KARL

Miembro

Mgtr. GUTIÉRREZ CRUZ, MILAGRITOS ELIZABETH

Miembro

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, Por estar conmigo todos los días desde que inicie mi proyecto de vida.

A mi madre Ivis Gamelin, Por ser mi mejor amiga, el ejemplo e impulso a ser cada día la mejor.

DEDICATORIA

Mi tesis está dedicada a mi hija Ángela Zoe y hermanas que siempre me dieron la fortaleza de seguir adelante, han sido fundamental para concluir mi carrera. Esto es posible gracias a ustedes.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema: ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2021?; el objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, alta y alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango alta y alta, respectivamente.

Palabras clave: calidad, motivación, reposición por despido incausado y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem: What is the quality of the first and second sentences second instance on, replacement for wrongful dismissal, according to the normative, doctrinal and pertinent jurisprudential, in file N ° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, of the Judicial District of Santa - Chimbote. 2021?; The objective was: to determine the quality of the sentences under study. It is of type, qualitative quantitative, descriptive exploratory level, and non-experimental, retrospective and cross-sectional design. The unit of analysis was a judicial file, selected through convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument a checklist, validated by expert judgment. The results revealed that the quality of the expository, considerative and decisive part, belonging to: the first instance sentence was of rank: high, high and high; while, of the sentence of second instance: discharge, discharge and discharge. In conclusion, the quality of the first and second instance sentences were high and high, respectively.

Keywords: quality, motivation, replacement due to wrongful dismissal and sentence.

Contenido	Pág.
Equipo de trabajo.....	ii
Jurado evaluador de tesis y asesor.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Abstract.....	vii
Contenido.....	viii
Indice de cuadro de resultados.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases Teóricas.....	12
2.2.1. Bases Teóricas Procesales.....	12
2.2.1.1. La pretensión.....	12
2.2.1.1.1. Concepto.....	12
2.2.1.1.2. Elementos.....	12
2.2.1.1.3. Pretensión planteada en el proceso examinado.....	13
2.2.1.3.2.2. Principio oralidad.....	15
2.2.1.3.2.5. Principio economía procesal.....	16
2.2.1.3.2.6. Principio veracidad.....	16
2.2.1.4.3. La audiencia en el proceso ordinario.....	17
2.2.1.4.3.1. Concepto.....	17
2.2.1.4.3.2. Contenido de la audiencia única en el proceso.....	17
2.2.1.4.4. Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario laboral.....	18
2.2.1.5. Los sujetos del proceso.....	19
2.2.1.5.1. El Juez.....	19
2.2.1.5.2. Las partes.....	19
2.2.1.6.1. Concepto.....	20
2.2.1.6.2. El objeto de la prueba.....	20
2.2.1.6.3. La carga de la prueba.....	20
2.2.1.7. Principios de la valoración.....	21
2.2.1.8. El principio de adquisición.....	21

2.2.1.9. Medios probatorios en el proceso examinado	22
2.2.1.10. La sentencia.....	22
2.2.1.10.1. Concepto	22
2.2.1.10.2. La estructura de la sentencia	23
2.2.1.10.2.1. La parte expositiva.....	23
2.2.1.10.2.2. La parte considerativa	23
2.2.1.10.2.3. La parte resolutive.....	23
2.2.1.11. El principio de motivación	23
2.2.1.11.1. Concepto	23
2.2.1.12. El principio de congruencia.....	24
2.2.1.12.1. Concepto	24
2.2.1.13. Medios impugnatorios.....	24
2.2.1.13.1. Concepto	24
2.2.1.13.2. Clases de medios impugnatorios	24
2.2.1.13.2.1. La reposición	24
2.2.1.13.2.2. La apelación	25
2.2.2.1.4. El despido.....	32
2.2.2.1.4.1. Concepto	32
2.2.2.1.4.2. Características	33
2.2.2.1.4.3. Causas del despido	33
2.2.2.1.4.3.1. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador.....	33
2.2.2.1.4.3.1. Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador	34
2.2.2.1.5. Clases de Despido	34
2.2.2.1.5.1. El despido arbitrario	34
2.2.2.1.5.2. El despido Nulo.....	35
2.2.2.1.5.3. Despido Indirecto o actos de Hostilidad.....	35
2.2.2.1.5.4. Despido Fraudulento	36
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	38
III. HIPÓTESIS	39
IV. METODOLOGÍA.....	40
4.1. Tipo y nivel de la investigación	40
4.2. Diseño de la investigación	42
4.3. Población y muestra	43

4.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores	45
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
4.6. Plan de análisis.....	47
4.7. Matriz de Consistencia.....	49
4.8. Principios éticos	50
V. RESULTADOS.....	52
5.1. Resultados	52
5.2. Análisis de los resultados	112
VI. CONCLUSIONES	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121
ANEXOS.....	96
Anexo 1 Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias examinadas.....	129
Anexo 2 Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Primera Instancia	162
Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos.....	167
Anexo 4 Cuadros descriptivos del procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.....	174
Anexo 5 Declaración de compromiso ético	185

CONTENIDO DE CUADROS	Pág.
<i>Resultados parciales de la sentencia de primera instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	52
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	55
Cuadro 3. Calidad de la parte resolutive.....	59
<i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4. Calidad de la parte expositiva.....	61
Cuadro 5. Calidad de la parte considerativa.....	64
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	71
<i>Resultados consolidados de las sentencias en estudio</i>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra instancia.....	74
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da instancia.....	76

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como principal propósito de estudio revisar un proceso, especialmente las sentencias reales de este distrito judicial, que nace de la observancia, hallazgo, evidencias que conduce a la reflexión.

También es preciso mencionar tanto la línea y trabajos que de éste se desprende, ha sido impulsado porque en nuestro país no hay o son pocos los estudios que muestren la gran problemática que atraviesa nuestro sistema judicial.

Solo encuentras trabajos de opinión, que sale de la opinión de las personas, pero tenemos que tener en cuenta que las personas pueden estar dispuestas o predispuestas según su experiencia en el problema como partes de un proceso.

En nuestro país.

La demora en los procesos judiciales y la corrupción parecen estar institucionalizadas, según Presidente Ejecutivo de Ipsos Perú presentó hallazgos de la encuesta realizada por encargo de Proética en la Décima Encuesta Nacional Sobre Percepción de la Corrupción en el Perú 2017, arrojó que 7 de cada 10 peruanos opinan que la corrupción en el sistema judicial aumentó en el país en los últimos 5 años (Torres, 2017).

En cuestión de celeridad, señala sobre los diversos problemas que afligen a la justicia peruana, uno de ellos sobre la demora procesal, las razones que se han detectado en ese estudio, y que explicarían tal estado de cosas son de diferente índole: (1) demora en el envío de las notificaciones; (2) demora en el envío de los cargos de recepción de las notificaciones; (3) cambio de jueces; (4) suspensión de juzgados y tribunales; (5) actos dilatorios de los abogados; (6) excesiva carga procesal de demandas en que interviene el estado; (7) huelga del Poder Judicial; (8) ausencia de jueces en la tarde.

No podemos menos que coincidir con los resultados de ese estudio. Sin embargo, al día de hoy podríamos sostener que una de esas causas está siendo superada, pues las notificaciones tradicionales por cédulas remitidas por correo ordinario se están

reemplazando por el sistema de notificaciones electrónicas, cambio que es impulsado desde la presidencia de la Corte Suprema, y que cabe felicitar.

Sin perjuicio de ello, las otras causas detectadas subsisten e incluso se han acentuado, lo que amerita una severa crítica, pues siendo conocidas no se sabe de ningún trabajo institucional para superarlas. Un análisis somero respecto de alguna de ellas nos permite afirmar lo que sigue: la mala fe de los abogados es una verdad de Perogrullo. Los actos dilatorios de los abogados existen y no tienen control ni sanción (Ramírez, 2015).

De otro lado en América Latina el informe de transparencia revela que la percepción de la corrupción en el sector público en los países latinoamericanos sigue muy alta a pesar de ciertos avances. La organización resalta la creación de legislaciones fuertes, como en Chile, y la investigación a altos personajes de poder como en Ecuador y Perú. No obstante, estos avances no son generalizados y “no constituyen políticas integrales que aborden las causas históricas y estructurales de la corrupción en la región”.

En la tabla de 180 naciones, la peor calificada según el índice es Venezuela en el puesto 169 con un puntaje de 18. Le siguen Haití, Nicaragua y Guatemala entre los peores calificados sobre la percepción de corrupción.

Otros países como Paraguay, México, Honduras y Ecuador obtuvieron una calificación entre 29 y 32, muy alejada a la mejor calificada de todo el continente americano: Canadá, con 82 de puntaje en transparencia y un honroso octavo lugar en el ranking mundial (Ustyanowski, 2018).

A medio camino en la clasificación latinoamericana se posicionan Argentina (39), Brasil, Colombia, Panamá y Perú (37), Bolivia y El Salvador (33) y Ecuador (32).

En el estudio de Transparencia Internacional, en el que las variaciones interanuales son normalmente pequeñas, destacan la subida de tres puntos de Argentina y las de

dos enteros de Perú y Haití, así como las caídas de tres unidades de Brasil y El Salvador (Ustyanowski, 2018).

Tras información vertido por el Poder Judicial del Perú, la región de Áncash se encuentra en el tercer lugar por denuncias de actos de corrupción de funcionarios con 2 mil 513 casos, por lo que se buscará solución ante dichos procesos. El reporte de denuncias es encabezado por funcionarios que están inmersos en actos de corrupción, por lo que el presidente del Poder Judicial, Duberlí Rodríguez, indicó que se crearán 16 juzgados especializados en corrupción, considerando las cortes de Justicia de Áncash y Santa.

Dichas cifras fueron denuncias en diciembre del 2017, donde encabeza Lima sur con 2 mil 823 denuncias, seguidas de Lima con 2 mil 714 y llegando a la región de Áncash con 2 mil 513 casos por actos de corrupción (Palma, 2018).

Ante estos hechos recientemente se han conformado dos salas especializadas para procesar delitos que requieren de una mayor dedicación, empeño y profesionalismo. Se espera que éstas no defrauden las expectativas.

En este sentido y en base a los hechos expuestos, en La Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote la investigación se promueve creando Líneas de Investigación, y en relación a la carrera de derecho existe una línea, denominada “Administración de justicia en el Perú”.

Por ello la ejecución de la línea implica usar un expediente, por lo cual en el presente trabajo se usará el expediente cuyos datos son: N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, donde la petición de la demandante fue reconocimiento del vínculo laboral y otras pretensiones sobre beneficio sociales, ascendente a la suma de 72, 292. 90 soles; pero en la sentencia de primera instancia se resolvió declarar funda en para la demanda y se fijó la suma de catorce mil seiscientos cuarenta y 27/100 soles por concepto de la pretensión sobre beneficio sociales más el pago de intereses legales y fijando costos procesales del 10% más el 5% para el colegio de abogados del Santa, respecto al cual la parte demandada formuló apelación expresando su disconformidad, por lo que

tramitado en segunda instancia, finalmente el pronunciamiento fue: confirmar la sentencia en todo su extremo.

Por los argumentos anteriores, se propuso el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01 del Distrito Judicial del Santa-Chimbote, 2021?

Para resolver el problema de investigación se trazó un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa-Chimbote, 2021.

Asi mismo, para alcanzar el objetivo general se trazaron los siguientes objetivos específicos:

Para la primera sentencia

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

Para la segunda sentencia

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

5. Determinar la calidad de la parte considerativa de la segunda, con énfasis en la motivación de los hechos y del derecho.

6. Determinar la calidad de la parte resolutive de la segunda sentencia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.

Este trabajo se justifica porque, en primer lugar, permite completar el plan de estudios del estudiante, y como se elabora en las asignaturas de tesis, por lo tanto, permite asegurar al estudiante que tendrá su trabajo de investigación de fin de carrera.

En segundo lugar, porque permite la aplicación de los conocimientos adquiridos por el estudiante, quien sistemáticamente aplica lo aprendido para interpretar el contenido de un proceso judicial y reconocer en dicho contexto componentes de tipo procesal y sustantivo, que ya abordó desde el punto de vista teórico, con motivo de participar en el desarrollo de otras asignaturas de la carrera.

Por ello en el presente proyecto de investigación, se realizará en base al cumplimiento normativo que regulan el plan de estudios de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y tiene como base primordial asegurar el proceso de otorgamiento de título profesional de abogado, es por ello que se elabora mediante las líneas de investigación utilizando en este caso un expediente N° 105-2018-0-2501-JR-LA-01, donde investigará la calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y otros, utilizando para ello las normas externas e internas respectivamente, además serán útiles para futuras investigaciones relacionados al expediente en mención.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Se encontraron los siguientes estudios libres:

En Chile Lama (2016) elaboró un trabajo descriptivo: *“Análisis del principio protector del trabajador en la jurisprudencia de la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, en el lustro 2010-2015”*, donde concluye las sentencias examinadas en los últimos años en Chile, han reforzado el reconocimiento del Derecho del Trabajo y su naturaleza esencial representada en el principio protector, sin embargo, a pesar de los buenos resultados en la aplicación del Derecho durante el último tiempo, es de esperar que tanto el legislador como el constituyente manifiesten y desarrollen explícitamente lo que las correctas exégesis de los sentenciadores en estudio han desarrollado. Así se evita dejar a los vaivenes jurisprudenciales o a la integración de las salas, materias tan relevantes como el Derecho fundamental de protección a los trabajadores.

Para Gianibelli y Tribuzio (2017) en Argentina; presentó una investigación titulada: *“El despido injustificado en la legislación argentina”*, concluyo: 1. Existe un “desajuste” normativo entre el mandato constitucional y la reglamentación legal del despido en nuestro país. 2. El despido incausado no se corresponde con la noción de principio protectorio y de derecho internacional de los DDHH. 3- La indemnización tarifada resulta insuficiente para proteger y reparar integralmente, en los casos del despido injustificado. Finalmente nos encontramos ante un sistema de despido ilícito pero válido, donde el trabajador tiene derecho a la reparación integral de todos los daños ocasionados, tal como ocurre en los casos de despido discriminatorio, donde opera la nulidad del acto y la reinstalación al puesto de trabajo, solución que no parece estar tan cuestionada y constituye el remedio legal más utilizado en Argentina, la cual ha encontrado recepción legal en la ley antidiscriminatoria 23.592 y un amplio desarrollo jurisprudencial en este sentido.

Por otro lado, Lugo (2016) en Ecuador; presentó una investigación titulada: *“La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal*

del trabajo”; concluye: **PRIMERA;** La Ley obliga al patrón a notificar al trabajador por escrito la causa o causas de la rescisión laboral y la fecha o fechas en las que estas ocurrieron, sin embargo, le da la posibilidad de notificarlo personalmente o a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje. **SEGUNDA;** La Ley establece que los trabajadores tendrán un término de dos meses para poder ejercitar alguna acción derivada de un supuesto despido injustificado, el cual comenzara a correr a partir del día siguiente de la separación del trabajo. **TERCERA;** El artículo 47 contradice lo anterior al establecer que la prescripción no comenzara a correr sino hasta que el actor sea notificado del aviso de rescisión, lo que es ilógico, pues un trabajador sabe que ha sido despedido desde el momento que le es negada la entrada al centro de trabajo, sin importar si el despido es justificado o injustificado. **CUARTA;** La carga de trabajo que existe en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la falta de personal en las mismas imposibilita la notificación de un aviso de rescisión en un tiempo considerable. **QUINTA;** El artículo 47 deja en estado de indefensión al patrón que decide notificar al trabajador por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; toda vez que al ingresar su aviso de rescisión en oficialía de partes se siente con la seguridad de estar dando cumplimiento a lo establecido con la Ley. **SEXTA;** La Ley Federal del Trabajo establece que “El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal...” En este sentido al establecer que deberá proporcionar el último domicilio que tiene registrado del trabajador cabe la posibilidad de que en este domicilio ya no viva el trabajador por lo que será imposible que el actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje notifique al trabajador, así como será imposible para el patrón conseguir la nueva dirección del trabajador. En estos casos el procedimiento de la Junta es archivar ese aviso y entonces deja en estado de indefensión al patrón pues resulta imposible notificar al trabajador la rescisión laboral, de igual forma el artículo 47 establece que: “La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.” y en este sentido el trabajador tiene tiempo para

ejercer cualquier acción que decida. **SEPTIMA;** Si no se notifica un aviso de rescisión por parte de la Junta, meses después de que se originó el mismo, y el trabajador decide ejercitar alguna acción en contra del patrón, este último se encontraría indefenso, y se estaría desequilibrando la balanza de la justicia laboral. **OCTAVA;** Dentro del Derecho del Trabajo siempre se ha visto al trabajador como la parte indefensa de la relación laboral, y es así como se han ido creando figuras y acciones jurídicas con el afán de equilibrar la balanza de la justicia laboral. **NOVENA;** La intención del Estado por equilibrar la balanza en un juicio laboral ha ido más allá dejando a los patrones en estado de indefensión, toda vez que es bien sabido que ambas partes deben ser representadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por profesionales del Derecho, con las mismas capacidades, y al momento de realizar estas reformas se deja a uno de ellos en desventaja con respecto del otro.

Al respecto Martín (2015) en España elaboró un trabajo descriptivo que tuvo por título: *“La contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectiva”*, sus conclusiones son: La relación de la legislación laboral con la realidad y su adecuación a los nuevos desafíos de un mundo cada vez más competitivo, sobre todo en momentos en los que se ha acometido una profunda reforma laboral que, pretendiendo acompasar la realidad legislativa nacional a la de su entorno, ha introducido a la legislación sobre contratación laboral en una dimensión flexible, en la que para que algo sea reputado como bueno debe tener como principal propiedad la elasticidad. Y como trasfondo acusaciones que señalan a la contratación laboral como responsable de lastrar con sus rigideces la recuperación del empleo. En un contexto como el mencionado, la contratación laboral temporal causal está llamada, por su propia naturaleza, a cumplir un papel trascendental dentro del modelo de contratos laborales. Las posibilidades que aporta a las empresas son claves para éstas, por la propia esencia de determinados sectores productivos, prescindir de la contratación laboral temporal causal es, al menos en la coyuntura actual, una opción distante. Y es aquí donde surge un debate nada fútil, sobre todo en las formas y en los límites, ya que como la propia experiencia nos demuestra, donde la reforma de la ley laboral por sí sola no crea empleo y, por otro, no sirve de nada generar empleo

recurriendo al fácil recurso de la temporalidad ya que las consecuencias de ello son nocivas a corto plazo.

Por otro lado, se encontraron los siguientes estudios de la misma línea:

Romero (2018) presentó la investigación exploratoria –descriptiva titulada “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 114-2012-0-901-JR-LA-01, del Distrito Judicial Lima Norte Lima, 2018*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad alta, mediana y mediana; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad mediana y muy alta, respectivamente.

Linares (2018) presentó la investigación exploratoria –descriptiva titulada “*Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre, sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00080-2017-, del Distrito Judicial Loreto-Iquitos, 2018*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad muy alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

Silva (2018) presentó la investigación exploratoria –descriptiva titulada: “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de contrato a plazo indeterminado, reposición y otros, en el expediente N° 00208-2017-0-2601-JR-la-02, del distrito judicial de Tumbes –Tumbes, 2018*”. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de calidad alta, muy alta y muy alta; mientras que, de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta; en conclusión, se determinó que las sentencias, de primera y de segunda instancia, fueron de calidad muy alta y muy alta, respectivamente.

En el ámbito Local

Para La Torre (2018) en Chimbote presentó una investigación titulada: “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición; en el expediente N° 00076-2013-0-2501-JR-LA-03, distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018*”; El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo validada 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 alta; y de la sentencia de segunda instancia: alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente.

Del mismo modo Muñoz (2018) en Chimbote presentó una investigación titulada: “*Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición al trabajo, en el expediente N° 03401-2013-0-2501-JR-LA-03, del distrito judicial del Santa –*

Chimbote. 2018”, el objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango alta, muy alta y alta; y de la sentencia de segunda instancia alta, muy alta y muy alta. En conclusión, la calidad de ambas sentencias, de primera y segunda instancia, es de calidad muy alta respectivamente.

Finalmente, Cotrina (2018) en Chimbote presentó una investigación titulada: *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición, en el expediente N° 00251-2013-0-2501-JR-LA-03, del distrito judicial del Santa – Chimbote. 2018*”, el objetivo fue; determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativa cualitativa, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron técnicas de la observación, y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, muy alta, alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta, alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta, respectivamente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Bases Teóricas Procesales

2.2.1.1. La pretensión

2.2.1.1.1. Concepto

“Es la declaración de voluntad, que tiene carácter jurídico, y se busca la práctica de un determinado acto y se impone frente a una persona distinta del autor de la pretensión y del órgano jurisdiccional”. (APICJ, 2010)

“Se alude que se sustenta en el derecho subjetivo de un sujeto cuya tutela jurídica solicita mediante la acción al órgano jurisdiccional”. (Carrión, 2007)

Para Oviedo (2008) manifiesta que, “es la declaración de voluntad de una persona por la que se solicita la actuación del órgano jurisdiccional frente a otra persona determinada”.

2.2.1.1.2. Elementos

Son elementos de la pretensión: a su objeto. Materializa el efecto jurídico que se requiere alcanzar, o sea, la tutela jurídica exigida ante el órgano jurisdiccional; b. Su razón. Es el fundamento, incidiendo en que lo pretendido deriva de hechos coincidentes con la hipótesis de hechos de la regla de derecho cuya aplicación es requerida para la obtención del efecto jurídico que se busca. Clasificándolas en: en razón de hecho (conjunto de afirmaciones sobre hechos, en que reposa la pretensión) y razón de derecho (coincidencia entre los hechos afirmados como ciertos y las normas jurídicas materiales). Se asimila la razón de la pretensión con la causa petendi de la demanda (Hinojosa, 1998).

Para Carleovisb (2011) encontramos a:

Los sujetos; en este caso representados por el demandante o pretensionante (como el sujeto activo) y el demandado o pretensionado (como el sujeto pasivo), considerando de este modo al Estado (órgano jurisdiccional) un tercero imparcial en el proceso, a quien corresponde el pronunciamiento de acoger o no la pretensión estimada.

También tenemos al objeto; que va a estar constituido por el determinado efecto jurídico perseguido (el derecho o la relación jurídica que se pretende o la obligatoriedad del sindicato), y ende la tutela jurídica que se pretende reclamar; ello se persigue ejercitando la acción.

La razón; que es el fundamento que va consignado en la pretensión, es decir,

que lo reclamado se deduce de ciertos hechos que encajan con los presupuestos fácticos de la norma jurídica, cuya actuación se solicita para que de este modo se obtengan los efectos jurídicos. La razón de la pretensión puede ser de hecho, plasmado en los fundamentos fácticos en que se fundamenta la misma, los cuales encajan el supuesto abstracto de la norma para causar el efecto jurídico deseado; y de derecho, que viene dado por determinadas normas de derecho material.

La causa pretendí o el título; es el motivo que determina su ofrecimiento, y lo conforman los hechos sobre los cuales se estructura la relación jurídica.

El fin; que es la decisión o sentencia que acoja la pretensión requerida por la parte demandante. En el ámbito civil, el fin será la pretensión o reclamación; en el ámbito penal, será la responsabilidad del procesado, como se puede evidenciar son finalidades distintas.

2.2.1.1.3. Pretensión planteada en el proceso examinado

“En el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01 del distrito judicial del Santa – Chimbote, se sustentó: El demandante “A” interpone una demanda acumulativa objetiva originaria en contra de B para que se le reponga a su centro de trabajo e otros”.

2.2.1.2. Los puntos controvertidos

2.2.1.2.1. Concepto

Los puntos controvertidos tienden a graficar el encuentro frontal de la posición de las partes en un proceso, permitiendo al juzgador definir cuáles serán los medios probatorios que harán posible resolver el conflicto de intereses rechazando aquellos que no cumplen los requisitos exigidos; lo que además permite determinar que exista coherencia entre la controversia en el proceso que es materia de conflicto y lo resuelto en la sentencia por el Juez, de tal suerte que fijar los puntos controvertidos debe considerarse como un aspecto de trascendental importancia en el transcurso de un proceso, al ser el puente entre la pretensión de las partes y la decisión judicial (fallo) que las estima o no puente por el que además transita la coherencia (Oviedo, 2008).

“Los puntos controvertidos en el proceso nacen de los hechos alegados en la pretensión y de los hechos invocados para la resistencia de la pretensión en el ejercicio del contradictorio”. (Pereyra, 2014)

2.2.1.3. El derecho procesal del trabajo

2.2.1.3.1. Concepto

“Es la rama del derecho procesal formada por las normas instrumentales dadas para la actuación del Derecho del Trabajo que regula la actividad del juez, de las partes o de terceros en los procesos contenciosos o no contenciosos del trabajo”. (Pereira, 1961, p.24)

“Es una rama o parte del derecho, que tiene por objeto el estudio de la naturaleza, comportamiento y fines del proceso laboral, como instrumento de solución de los conflictos que se den en el ámbito social laboral”. (Romero, 2012)

2.2.1.3.2. Regulación de la normativa del proceso laboral

En el Perú el proceso laboral está regulado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), la cual fue promulgada el 13 de enero del 2010 y publicada el 15 de enero del mismo año, las disposiciones transitorias entraron en vigencia el 16 de enero de 2010 (Novena Disposición Complementaria de la NLPT) y sus demás disposiciones entraron en vigencia el 15 de julio de 2010, asimismo, su aplicación ha sido de manera progresiva en los distintos distritos judiciales del país.

Es así que la NLPT sustenta su estructura, a diferencia de la norma derogada Ley N° 26636 (vigente desde setiembre de 1996) en el principio de oralidad y en la tecnología, sin que ello signifique contar con un proceso laboral netamente oral, pues existen escritos que deben mantenerse por razones de seguridad y garantía procesal; y, en cuanto a lo segundo, siendo evidente el desarrollo en dicho aspecto, al haber prácticamente copado los campos de nuestra vida diaria, el orden laboral, en su vertiente adjetiva, no puede estar ajena a la misma, sirviéndose también los avances tecnológicos.

“Se busca, a través de su aplicación, que los procesos sean más ágiles y céleres, y cuya duración resulte acorde con la naturaleza de los derechos que en ella se discuten, de carácter alimentario”. (Chiu, 2010, p. 9)

2.2.1.3.3. Principios del derecho procesal del trabajo

“El proceso laboral posee principios propios, los cuales han sido recogidos en el

artículo I del Título Preliminar de la NLPT. A continuación, daremos una breve descripción de los mismos”.

2.2.1.3.2.1. Principio Inmediación

“El juez debe tener contacto directo e inmediato con las partes y objetos del proceso, ya que, de esta manera, adquiere mayores y mejores elementos de convicción. Las audiencias y la actuación de medios probatorios en los cuales el juez no esté presente serán sancionados con la nulidad”. (Artículo V del Título Preliminar del CPC)

2.2.1.3.2.2. Principio oralidad

“Coexiste con el sistema escrito, pero predomina sobre éste. Se evidencia en la realización de las audiencias, pues se basan en un debate oral entre las partes”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

Para Fabián (2017) citando a los maestros Toyama y Vinatea afirman que:

El principio de oralidad sirve de soporte del proceso laboral y de los demás principios procesales; contribuye con los principios de veracidad e inmediación, debido a que el juzgador podrá percibir directamente la autenticidad de la conducta de las partes; y en los principios de concentración y economía procesal, propiciará la disminución de actos procesales con la finalidad de alcanzar la solución justa y oportuna del conflicto de intereses. (p.25)

Este principio busca que las diligencias más importantes del proceso sean llevadas a través de la comunicación oral, en la medida que es el medio más fiable para que se pueda producir información y decisiones de calidad, mejorando el debido proceso al facilitar un mayor contradictorio por las partes respecto a los hechos materia de controversia; y al permitir que se efectivicen los principios de inmediación, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad; así como la publicidad, y por ende, la transparencia (Sánchez, 2019).

2.2.1.3.2.3. Principio de concentración

“En el proceso ordinario laboral, la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Por otro lado, en el proceso abreviado, la audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos”. (Proyecto de

mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

2.2.1.3.2.4. Principio celeridad

“Consiste en la reducción de los plazos de duración de los procesos laborales, además se estructura otras formas de conclusión de los procesos, tales como la conciliación, el allanamiento, entre otros”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

2.2.1.3.2.5. Principio economía procesal

“Se reduce el número de actos procesales, así como el intervalo de tiempo entre estos, está íntimamente vinculado a los principios de concentración y celeridad”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

2.2.1.3.2.6. Principio veracidad

“Tiene como finalidad acercarse lo más que se pueda a la verdad real, exigiendo a las partes sus actuaciones dentro del proceso con buena fe, lealtad, etc”. (Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia del Banco Mundial y la Academia de la Magistratura, 2014)

“Está enfocada a que el juez alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo; y esto no es más que una manifestación de que el proceso laboral no es uno formalista, sino finalista; la finalidad sería conseguir la verdad real de los hechos invocados, oportunamente, por las partes”. (Sánchez, 2019)

2.2.1.4. Proceso ordinario laboral

2.2.1.4.1. Concepto

“Como un procedimiento específico para atender la pretensión de reposición del trabajador. En este punto la doctrina y la jurisprudencia constitucional han ayudado para el mejor entendimiento del nuevo proceso laboral”. (Fabián, 2014)

“El proceso abreviado laboral es una forma típica de tutela sumaria y tiene por finalidad ser un instrumento para tutelar efectivamente determinados derechos”. (Fajardo, 2015)

“Se delimita en atención a la celeridad procesal intrínseca por su sencillez, objetivos buscados, brevedad que debe causar mediante el acortamiento de los plazos procesales respecto al proceso ordinario y, sobre todo, porque tienen reservada una menor cuantía u objeto procesal concreto a resolver”. (Gómez, 2014).

2.2.1.4.2. Regulación

“El proceso ordinario laboral se encuentra regulado en la NLPT en la que de acuerdo al artículo 2º inciso 1. Las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2.2.1.4.3. La audiencia en el proceso ordinario

2.2.1.4.3.1. Concepto

Días & Diestra (2017) comenta que:

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concreta la etapa de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan de manera ordenada y consecutiva. Con las siguientes precisiones: 1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, diferenciándola con la contestación de la demanda que no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la verificación de los medios probatorios ofrecidos en esta etapa. Y 2. Ante el ofrecimiento de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar nueva fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, estando está a cargo del demandante. (p.96)

2.2.1.4.3.2. Contenido de la audiencia única en el proceso

En relación, con el Expediente. N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, en estudio sobre reposición al trabajo por despido incausado, se desarrolló la audiencia de conciliación, en la cual se arribó a no conciliar sobre las posiciones de las partes.

2.2.1.4.4. Pretensiones que se tramitan en el proceso ordinario laboral

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. j) El Sistema Privado de Pensiones. k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. (Ley N° 29497)

Sobre la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, sostiene Evidentemente, la naturaleza propia que tiene el proceso laboral habilita al juez en determinados casos a emitir una decisión que contiene una pretensión no demandada (incongruencia extra petita) o que conceda o adjudique más de lo que fue pedido (incongruencia ultra petita). No obstante, para garantizar el debido proceso de los justiciables, estas excepciones deben sustentarse en una ley y deben tener como límite el ejercicio del derecho de defensa de aquel que pudiera verse afectado con la sentencia. No debemos olvidar que la modificación del objeto del proceso puede realizarse, por regla general, únicamente a iniciativa de parte y en los supuestos previstos en la ley (Pasco, citado por Fajardo, 2015).

En cuanto al límite del petitorio implícito sostiene Proto, (citado por Fajardo, 2015) cometa que:

A fin de no afectar de forma sustancial el derecho a la tutela judicial efectiva, resulta indispensable que de la pretensión principal única se desprendan hechos claros y concretos respecto al petitorio implícito. Por el contrario, si durante la Audiencia Única el juez observa que el tema resulta complejo, deberá declarar, en resolución motivada, improcedente la demanda. (p. 289).

2.2.1.5. Los sujetos del proceso

2.2.1.5.1. El Juez

La función de administrar justicia, en efecto se ejerce por personas naturales o físicas, a quienes el estado les ha otorgado el poder de resolver los conflictos que se le someten para resolver, es decir el juez de manera unipersonal o en forma colegiada, es el que ejerce la función jurisdiccional, esto es, resuelve y decide las controversias de derecho. (Carrión, 2007)

El Juez es aquel que está investido de autoridad especial que es la Jurisdicción que le es otorgado por el Estado, para así poder ejercer la función jurisdiccional, es así que tiene poderes especiales que les son encomendados. Además, el Juez al aplicar la función jurisdiccional debe actuar con absoluta independencia, ya que solo estará sometido a la Constitución y a la Ley (Sanginés, 2018).

2.2.1.5.2. Las partes

Partes Directas o Principales: Toman el nombre de “demandante” y “demandado”. Esa es la designación más genérica de las partes en un proceso, sin embargo, se les puede dar otro nombre a estas partes según sea la naturaleza del litigio o recurso que puede interponerse (Vogt, 2015, p.3).

El Demandante es la parte que impulsa la acción, y éste es aquel que pide al tribunal el reconocimiento o la declaración de un derecho determinado; es el que interpone la pretensión. El Demandado es aquel sujeto en contra del cual se formula la pretensión y tiene que hacerse cargo de las pretensiones para ejercitar su defensa (Vogt, 2015, p.4).

2.2.1.6. La prueba

2.2.1.6.1. Concepto

“La prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios que son ofrecidos por las partes en el proceso y en su conjunto, nos darán a conocer los hechos o la realidad a efecto de poder resolver la cuestión controvertida ventilada en un proceso”. (Hinostroza, 2012)

Significa demostrar la certeza de un hecho o la verdad de las proposiciones que hacen las partes litigantes en un proceso. Se trata, pues, de verificar la exactitud o error de una proposición. Cuando la ley procesal se refiere a la actividad probatoria, se trata del conjunto de actuaciones realizadas en juicio, con el objeto de demostrar la certeza o falsedad de las manifestaciones formuladas en el mismo (Romero, 2012, p. 190).

El tratamiento de la teoría de la prueba en el nuevo modelo procesal, es uno de los temas más complejos e importantes; sin embargo, la NLPT le dedica muy pocos artículos al tema, dejando al Código Procesal Civil, llenar los vacíos que pudiera tener su texto, por ser la Primera Disposición Transitoria de la NLPT, situación que resulta relevante por el carácter social del proceso laboral, que se manifiesta en la protección a la parte más débil de la relación laboral, como es el trabajador; característica que resulta ajena al CPC, para el cual, las partes actúan en igualdad de condiciones. (Arévalo, 2012)

2.2.1.6.2. El objeto de la prueba

“Se considera al objeto de la prueba como aquello que va a ser susceptible de demostración de acuerdo al respectivo órgano jurisdiccional en el que se encuentre, para que así cumpla con los fines del proceso”. (Hinostroza, 2012)

“Es todo aquello que es susceptible de demostración ante el Juez. Por tanto, corresponde que dentro del proceso sea determine el objeto de prueba y qué hechos requieren material probatorio”. (Liñan, 2017)

2.2.1.6.3. La carga de la prueba

“Dentro de la carga de la prueba hemos de incluir, como tradicionalmente se hace en

el derecho Procesal civil, la temática para indicar quién de las partes en el proceso tiene el deber de probar si desea un resultado favorable a sus intereses”. (Ortíz, 2003)

“Las pruebas deben ser estudiadas de tal modo que ninguna prueba será tomada de manera aislada sino en su conjunto, por cuanto que solo teniendo un enfoque integral de los medios probatorios sol así se podrá sacar conclusiones acertadas en busca de la verdad que es el fin del proceso”. (Ledezma, 2005)

“De otro lado el Código civil peruano nos dice que la carga de la prueba en el Art. 196, salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice con nuevos alegatos de los hechos”. (Jurista Editores, 2016, p.518)

2.2.1.7. Principios de la valoración

La valoración es una operación mental que está sujeta a los principios lógicos que rige todo razonamiento congruente. La lógica formal ha formulado cuatro principios:

- 1) **El principio de identidad**, que consiste en adoptar decisiones similares en aquellas controversias que son semejantes, manteniendo el razonamiento lógico realizado para ambos casos;
- 2) **El principio de contradicción**, se sustenta que los argumentos que se dan deben ser coherentes entre sí; es así que no se puede afirma y negar al mismo tiempo una misma cosa pues se incurriría en contradicción.
- 3) **El principio de razón suficiente**, asume al conocimiento de la verdad de las proposiciones; en donde las premisas son aptas y válidas para sustentar la conclusión, ésta será válida;
- 4) **El principio de tercero excluido**, consiste que al darse dos proposiciones mediante una de ellas se afirma y la otra se niega, o si se le enmienda el carácter de verdadera a una de ellas, no existirá una tercera posibilidad, se considerará a ésta otra falsa (Obando, 2013).

2.2.1.8. El principio de adquisición

De otro lado este principio consiste en que los actos, documentos, medios probatorios e información que se brinda por medio de las declaraciones que se han proporcionado, en este caso de las partes se van a incorporar al proceso. Es así que los documentos presentados con la demanda u otros escritos dejan de pertenecer a las partes y en adelante pertenecerán al proceso como un instrumento público. (Cusi, 2014)

Este principio implica que el juez para llegar a la solución del caso, no importa quien haya aportado o pedido las pruebas, desde el momento en que se introducen al proceso forman parte de los elementos que generarán certeza al juez. Es decir, la prueba aportada deja de formar parte de la esfera dispositiva de las partes y conforma un elemento del proceso (Liñan, 2017).

2.2.1.9. Medios probatorios en el proceso examinado

Son los que se indica en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01: Los documentos presentados por el demandante son: copias de constancia de trabajo de fecha 26 de noviembre del 2017, copias de boletas de pago, copia de los convenios colectivos de los años 2007 al 2017, acta de nacimiento de la menor hija (acredita asignación familiar), copia de expediente 02098-2016, Y por el demandado: exhibiciones.

2.2.1.10. La sentencia

2.2.1.10.1. Concepto

“La sentencia es la resolución final que dicta una autoridad jurisdiccional competente sobre el conflicto sometido a su conocimiento, decidiendo sobre el fondo mediante la aplicación de una ley sustantiva”. (Carrasco, 2017)

La sentencia exteriorice una decisión judicial del Estado, consta en un documento público, y es la materialización de la tutela jurisdiccional al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentra en los presupuestos legales establece en la sentencia una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento (Cas. N° 2978-2001-Lima, El Peruano, 02-05-2002, p. 8752).

Al respecto Salazar (2009) sostiene que:

La sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al litigio o a una de sus etapas del mismo, la cual tiene como objeto reconocer, modificar o extinguir una situación legal, así como formular órdenes y prohibiciones. Esta es regida por normas de derecho público, ya que es un acto que emana de una autoridad pública que representa el Estado y que se impone no solo a las partes litigantes sino a todos los demás órganos del poder público; y por normas de derecho privado en cuanto constituye respecto de una controversia de carácter privado (p.184).

2.2.1.10.2. La estructura de la sentencia

2.2.1.10.2.1. La parte expositiva

“Esta primera parte, se considera la narración de forma secuencial y cronológica de los principales actos en el proceso, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo del desarrollo de la sentencia”. (Universidad Católica de Colombia, 2010)

2.2.1.10.2.2. La parte considerativa

Gómez (2014) afirma que:

La parte considerativa constituye un raciocinio de evaluación de lo expresado en la parte expositiva, pero asociándola a las pruebas y normatividad existente. De esta manera, el juez ofrece una actividad mental en primera persona; pues, anteponiéndose a lo dicho por las partes, tendrá que asumir una posición acerca de ellas, amparándolas o rechazándolas conforme a la sana crítica y su sabio entender (p.421).

2.2.1.10.2.3. La parte resolutive

“En esta última parte, el juez, sustenta su decisión final respecto de las pretensiones de las partes en litigio. También les va a dar a conocer el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles ejercer su derecho a impugnar en el caso sea necesario”. (Universidad Católica de Colombia, 2010)

La parte dispositiva, también llamada resolutive, trae consigo el fallo o resolución propiamente dicha, en la que, luego de ejercitar todo un esfuerzo intelectual (valorativo y discursivo), el juez llega a amparar parte o la totalidad de la demanda, o la rechaza totalmente. La sentencia tiene finalmente una parte formal, compuesta por el requisito de identificación: lugar, fecha, dicción, comprensión y plazo para dictarla (Gómez, 2014).

2.2.1.11. El principio de motivación

2.2.1.11.1. Concepto

“Consiste en que el juzgador resolverá y se pronunciara sobre el fondo, y en particular en la sentencia, va a exponer todos los motivos y argumentos en los que basa su decisión, con este principio se busca que los litigantes conozcan las razones que sopesaron en el juez para tomar la decisión y así ejercer el principio de la impugnación”. (Camacho, 2000)

2.2.1.12. El principio de congruencia

2.2.1.12.1. Concepto

Con principio de congruencia se busca garantizar que exista una relación entre el hecho oportunamente intimado, el hecho motivo de la acusación y el hecho motivo de la sentencia; en el caso no se proceda de esa forma, se estaría vulnerando la garantía de la defensa en juicio, es así que se quitaría al imputado la posibilidad de tener conocimiento sobre el hecho que se le atribuye, así como también poder aplicar todos los descargos que estime pertinentes al modificarse la plataforma fáctica fijada en la sentencia (Calle, 2015).

“La exigencia de este requisito se declara en la ley. Esto implica que cada pretensión o extremo de la demanda que haya sido fijado como punto controvertido, ha de desarrollarse por separado”. (Gómez, 33 2014)

2.2.1.13. Medios impugnatorios

2.2.1.13.1. Concepto

“Son los instrumentos que la ley le concede a las partes o a terceros legitimados para que soliciten al juez que, el mismo u otro de jerarquía superior, realicen un nuevo examen de un acto procesal o de todo el proceso, a fin de que se anule revoque éste, total o parcialmente”. (Monroy, citado por Rioja, 2009)

2.2.1.13.2. Clases de medios impugnatorios

2.2.1.13.2.1. La reposición

“Tiene como finalidad corregir los errores o vicios contenidos en decretos, es decir, resoluciones que impulsan el proceso. Lo que el Código Procesal Civil busca es que aquellas decisiones de poca trascendencia sean revisadas y sin mayor trámite, en virtud de los principios de economía y celeridad procesal”. (Talavera, 2009)

“El recurso de reposición procede contra los decretos, tiene como finalidad la modificación total o parcial de la resolución recurrida por el mismo órgano jurisdiccional que la ha emitido. “El decreto es la resolución que sirve para impulsar el desarrollo del proceso, disponiendo actos procesales de simple trámite”. (Romero, 2012, p. 243)

2.2.1.13.2.2. La apelación

Es aquel recurso ordinario y vertical que lo interpone quien se considera agraviado con un fallo judicial que contiene vicio, error, y encaminado a lograr que el órgano jurisdiccional superior la revise y proceda a anularla o revocarla, ya sea total o parcialmente, dictando otra en su reemplazo u ordenando al juez a que emane una nueva resolución de acuerdo a las consideraciones que resolvió el órgano revisor (Hinostroza, 2003).

2.2.1.13.2.3. La casación

Es aquel medio impugnatorio vertical y de carácter extraordinario que procede en supuestos estrictamente determinados por la ley y orientado a lograr que el máximo tribunal (corte suprema de justicia) revise y reforme o anule las resoluciones expedidas en revisión por las cortes superiores o los fallos de primera instancia, en el caso de la casación por salto, que infringen las normas de derecho sustancial, la doctrina jurisprudencial, las normas que garantizan un debido proceso, o las formas necesarias para la eficacia y validez de los actos procesales (Hinostroza, 2003).

Al respecto el artículo 34° de la Ley N° 29497 señala que, “el recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema”.

2.2.1.13.2.4. La Queja

Es aquel medio impugnatorio que se impulsa contra la resolución que declara inadmisibles o improcedentes un recurso de apelación o de casación, con el fin de que el órgano jurisdiccional superior en grado a aquel que expidió el acto procesal cuestionado y ante el cual se interpone el recurso lo examine y lo revoque, concediendo el recurso denegado en un principio por el inferior, según sea el caso, para que sea materializado el medio impugnativo conforme a ley, sin pronunciarse, de ningún modo, a través de la resolución que acoge la queja, sobre el asunto de fondo, vale decir, lo que es materia de apelación o casación según sea el caso. (Hinostroza, 2003)

Si bien, la Nueva Ley Procesal del Trabajo no considera en su artículo este recurso, ello no implica que haya una prohibición de formular este medio impugnatorio. Por el contrario, como ya lo señalamos, la primera disposición complementaria de la NLPT dispone que en lo no previsto por esta ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, lo que significa que el recurso de queja puede aplicarse en los procesos laborales. (Romero, 2012)

2.2.2. Bases teóricas de tipo sustantivo

2.2.2.1. El derecho del Trabajo

2.2.2.1.1. Concepto

Es una acción ejecutada por el hombre con la finalidad de modificar su entorno, siendo este una función inherente al ser humano, ya que ninguna otra especie biológica puede realizar esta función de trabajar, en tanto su despliegue es producto del instinto de supervivencia. Otra definición señala que, el trabajo es el desenvolvimiento o esfuerzo físico del ser humano de manera espiritual y material para alcanzar logros productivos que beneficien a la humanidad (García, 2013, p. 666).

Por su parte el Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como una diversidad de actividades realizadas por el hombre, remuneradas y que están orientadas a producir bienes o servicios dentro de un sistema económico, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento indispensable para los individuos (OIT, 2013).

El trabajo es un deber del hombre ya que éste debe pretender ganarse el sustento con el fruto de su esfuerzo físico y mental con entrega y decisión en un empleo. Ninguna persona debería vivir sin trabajar. En consecuencia, la titularidad de la defensa del derecho al trabajo es ineludible y atribuible al hombre. En un contexto más amplio, el trabajo es base del bienestar social, porque a través de este trajinar la sociedad puede obtener lo que necesita para vivir y prosperar en una comunidad. Un pueblo que no trabaja no podría permanecer en el tiempo ni siquiera en los términos más elementales de la vida. (Rendón, 2002, p. 16)

2.2.2.1.2. Regulación del derecho al Trabajo

El Trabajo es un derecho reconocido a nivel universal, siendo así encontramos que el derecho al trabajo se afirma precisamente en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y se consagra en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Así mismo en la constitución política del Perú en el artículo 22° y las normas y leyes que lo regulan.

2.2.2.1.3. El contrato de trabajo

2.2.2.1.3.1. Concepto

“El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, entre el empleador y el trabajador para la prestación personal de servicios, de manera personal y subordinada; el cual podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito”. (Toyama, 2011)

“El contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre dos personas (empresario y trabajador), en las que el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo”. (Álvarez y Palomeque, 2014, p. 471)

Por otro lado, el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que, “en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”.

2.2.2.1.3.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo

a) Prestación personal de servicios

b) Remuneración

“El trabajador tiene derecho a percibir una remuneración por su trabajo, que antes fue pactado con su empleador en un contrato de trabajo. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se establezca como mínimo de acuerdo con las prescripciones de la ley”. (Colman, 2012)

“Es la retribución otorgada en el contrato de trabajo. El ordenamiento jurídico considera remuneración al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición”. (Neves, 2018)

c) Subordinación

Es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción de un lado, y dirección del otro. La subordinación es propia del contrato de trabajo, ya que en las prestaciones reguladas por el derecho civil o mercantil existe autonomía. (Neves, 2018)

2.2.2.1.3.3. Clases de contrato de trabajo

2.2.2.1.3.3.1. Contrato a tiempo indeterminado

“Es el típico contrato, que puede prorrogarse en forma indefinida, estos pueden ser verbales o escritos, es el único contrato que no exige formalidad alguna, además goza de la presunción de laboralidad, convirtiéndose por ejemplo en los casos de simulación laboral, a la prestación de servicios civiles en una laboral de tiempo indeterminado”. (Toyama, 2011)

2.2.2.1.3.3.2. Contrato a tiempo parcial

“Son aquellos que tienen una jornada de trabajo inferior a cuatro horas diarias o en promedio semanal menor a cuatro horas. Los trabajadores bajo esta modalidad no tendrán derecho a todos los beneficios sociales en los cuales se exige como requisito trabajar más de cuatro horas diarias”. (Toyama, 2011)

2.2.2.1.3.3.3. Contrato a plazo fijo o sujeto de modalidad

Constituyen una excepción a la regla general de contratación, referida a los contratos a plazo indeterminado. Estos pueden ser celebrados por las empresas o entidades privadas o públicas cuyos trabajadores estén sujetos al régimen de la actividad privada. Estos contratos se encuentran regulados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los cuales deberán constar por escrito consignándose de manera expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación (Toyama, 2011).

2.2.2.1.3.4. Contratos sujetos a modalidad en el Texto Unico Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El Título II del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, clasifica los contratos sujetos a modalidad en tres grupos: contratos de naturaleza temporal,

contratos de naturaleza accidental y contratos para obra o servicio.

2.2.2.1.3.4.1. Contrato de naturaleza temporal

a) Contrato por inicio o incremento de actividad.

El artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. La duración máxima de este contrato es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. (TUO D. Leg. N° 728, 1997).

b) Contrato por necesidad de mercado.

Es aquel que tiene como objeto atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco años. En estos contratos deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, la cual deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. (TUO D. Leg. N° 728, 1997).

Este contrato, a diferencia del anterior, asume que es el proceso productivo en marcha que se ve afectado por un acontecimiento extremo; por eso, estas contrataciones se dirigen a cubrir las actividades normales de la empresa que el personal habitual no puede encarar por la súbita demanda planteada. Por este motivo están excluidas de esta modalidad contractual las actividades ocasionales, por ser actividades previsibles, cíclicas y que poseen su propia normatividad modal (es el caso de las ferias escolares, las faenas pesqueras, etc.) (Gómez, 2015, p. 127).

c) Contrato por reconversión empresarial.

Es aquel que se celebra por razones de sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general en toda variación tecnológica en las máquinas, equipos, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos, su duración máxima es de dos años.

2.2.2.1.3.4.2. Contrato de naturaleza accidental

Los contratos de naturaleza accidental son aquellos de breve duración como los contratos de temporada, pero se diferencian de éstos porque son necesarios para reemplazar una mano de obra que, sin ser deficitaria, está ausente por alguna razón específica (descanso pre y pos natal, caso fortuito o fuerza mayor); por ello, son contratos que sostienen el desarrollo normal de las actividades productivas ante la ausencia justificada o injustificada de quien debía ordinariamente ejecutarlas, por haberle sobrevenido alguna contingencia, excepción hecha en los casos de huelga. (Gómez, 2015)

a) Contrato ocasional.

“Es aquel que se celebra con el objeto de atender las necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, su duración máxima es de seis meses”.

b) Contrato de suplencia.

Es aquel que se celebra con la finalidad de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación o por efecto de disposiciones convencionales aplicables al centro de trabajo, su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En este caso, el empleador debe reservar el puesto de trabajo a su titular, quien conserva su derecho de reingresar en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

c) Contrato de emergencia.

Por definición legal son entendidos como aquellos que se presentan “para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o de fuerza mayor”. Se trata del desarrollo de labores que se presentan por razones súbitas, inopinadas, imprevisibles e irresistibles, para tomar la definición clásica, y que resultan necesarias para enfrentar el infortunio presentado (Art. 78° del Reglamento del TUO). Son los fenómenos

naturales (caso fortuito), o los provenientes de la imprevisión personal (fuerza mayor) los que protagonizan estas contrataciones. La duración de estos contratos es la necesaria para resarcir el déficit ocasionado por la emergencia. (Gómez, 2015).

2.2.2.1.3.4.3. Contrato para obra o servicio

a) Contrato para obra determinada o servicio específico

Según el artículo 63 del TUO de la LPCL, “los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria”. Además, agrega en un segundo párrafo, “en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”.

b) Contrato intermitente

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Dichos contratos pueden celebrarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho operando de forma automática. (TUO D. Leg. 728, art. 64)

c) Contrato de temporada

“El contrato de temporada se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva”. (TUO D. Leg. 728, art. 67)

“Se debe tener en cuenta que en este tipo de contratos deberá necesariamente constar por escrito: a) la duración de la temporada; b) la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y, c) la naturaleza de las labores del trabajador”. (TUO D. Leg. 728, art. 68)

2.2.2.1.3.5. Causales de extinción del contrato de trabajo según en el Texto Unico Ordenado del D. Leg. N°728, Ley de Productividad y Competividad

Laboral

“Constituyen un núcleo básico en el estudio del contrato de trabajo, relacionado con elementos esenciales que afectan a todo el Derecho del Trabajo. La regulación de las causas de extinción de la relación laboral es uno de los aspectos más importantes de los ordenamientos laborales”. (Álvarez y Palomeque, 2014)

El artículo 16 de. TUO del D. Leg. N° 728, prescribe como causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre el trabajador y el empleador.
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley.

2.2.2.1.3.6. Desnaturalización del contrato de trabajo

El artículo 77 de la LPCL establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada en los siguientes supuestos:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2.2.2.1.4. El despido

2.2.2.1.4.1. 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”. (Concha, 2014)

“Es el acto unilateral de la voluntad del empleador por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”. (García citado por Blancas, 2006)

“El despido; esto es, como la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador, quedan, por tanto, fuera del término, los ceses por causa objetiva”. (Neves, 2015)

Es preciso aclarar que, en el despido, el empleador puede despedir justificadamente al trabajador por causales que estén relacionadas con la capacidad o la conducta de este. En nuestro sistema, el despido es individual y por causa justa, que se puede apreciar bajo el marco de la capacidad y la conducta del trabajador (Toyama y Vinatea 2017).

2.2.2.1.4.2. Características

El despido fundado exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, presenta, según Montoya, citado por Blancas (2006) menciona que, las siguientes características:

- a) Es un acto unilateral: Es un acto unilateral del empleador, donde la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- b) Es un acto constitutivo: Porque el empleador realiza directamente el despido.
- c) Es un acto recepticio: Porque la eficacia del acto depende de que la voluntad del empleador sea conocida por el trabajador.
- d) Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

2.2.2.1.4.3. Causas del despido

“A partir del estudio de diversos ordenamientos jurídicos, considera que hay tres clases de motivos en que pueden encuadrarse las causas justas del despido: las relacionadas con la conducta del trabajador, las relacionadas con la persona de éste, y, por último, las relacionadas con la empresa”. (Blancas, 2006)

2.2.2.1.4.3.1. Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador

El art. 23 del TUO del D. Leg. N° 728 establece como causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

- a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- 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.

2.2.2.1.4.3.1. Causas justas relacionadas con la conducta del trabajador

El art. 24 del TUO del D. Leg. N° 728 establece como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave, considerada como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.
- b) La condena penal por delito doloso, el cual se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador.
- c) La inhabilitación del trabajador, impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más.

2.2.2.1.5. Clases de Despido

2.2.2.1.5.1. El despido arbitrario

El despido es arbitrario cuando este se realiza sin haberle expresado causa, no se cumple con el procedimiento de despido o no poderse demostrar la causa justa en juicio; en consecuencia, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización debido a que el empleador ha resuelto el contrato de trabajo de manera unilateral (Toyama y Vinatea, 2017).

En ese orden de ideas el despido arbitrario es el cese del vínculo laboral por iniciativa del empleador sin que obedezca a una causa justa contemplada por la ley.

El trabajador que es despedido arbitrariamente tiene derecho a una indemnización que equivale a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones, en concordancias con D.S. N° 003-97-TR, art. 34° y 38° (Toyama y Vinatea, 2017).

2.2.2.1.5.2. El despido Nulo

Se configura cuando 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 remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido (Haro, 2003).

“De este modo, el despido nulo queda configurado como una clase de despido nítidamente diferenciado del despido arbitrario, pues solo puede declararse como tal previa demostración por parte del trabajador”. (Blancas, 2013)

2.2.2.1.5.3. Despido Indirecto o actos de Hostilidad

Toyama & Vinatea (2016) se entienden como actos de hostilidad, equiparables al despido:

1. Si el empleador no abona la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
2. La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría, dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva legal. En caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
3. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio. Es el traslado que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionar perjuicio al trabajador. Adicionalmente a ello, el incumplimiento del propio procedimiento interno establecido por la empresa, configura esta causal.
4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en riesgo la vida y salud del trabajador.
5. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.

6. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
7. Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual. Estos actos se investigarán y sancionarán conforme a la ley de la materia.
8. Todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

2.2.2.1.5.4. Despido Fraudulento

Tiene la finalidad de otorgar plena vigencia a diversos artículos de la Constitución Política del Perú los cuales son: artículo 22°, 103 e inciso e) del artículo 139°. Se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Perú, Tribunal Constitucional, Exp. N.º 415987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas.

De las definiciones dadas por el Tribunal Constitucional se determina que el juzgador al momento de resolver una pretensión de reposición por despido fraudulento deberá verificar si la demanda se sustenta en algunos de los siguientes supuestos: a) si el empleador ha imputado una causa justa inexistente; b) si el empleador ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas; c) si el empleador ha atribuido una causa justa basada en pruebas imaginarias; d) si el empleador ha coaccionado bajo diversos medios al trabajador para dar por concluida el vínculo laboral; e) si el empleador acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad; y f) Si el empleador despide al trabajador con ánimo malicioso, contraviniendo el principio de inmediatez (Perú, Corte suprema de justicia de la Republica, Casación laboral N° 12635-2016 del Santa).

2.2.2.1.6. Reposición al trabajo

2.2.2.1.6.1. Concepto

La reposición no solo busca la eliminación de los efectos del despido incausado, sino, también de la continuidad de la relación laboral, manifestación del principio de continuidad, en el cual la relación de trabajo tiene permanencia en el tiempo a pesar de los sucesos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el término del vínculo laboral. (Fernández, 2017)

2.2.2.1.6.2. Regulación

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 del T.U.O. del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, no solo es dispuesto en las demandas de reposición por despido nulo, sino también, como ya lo hemos mencionado en líneas precedentes, ante los despidos fraudulentos e incausados establecidos por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC. (Fernández, 2017)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Calidad. Son valores de calidad en la fuerza motriz detrás de las iniciativas de liderazgo, diseño, planificación y mejoras (Gatti, 2009)

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

Doctrina. Conceptos de ideas que formulan los juristas y tramiten en la enseñanza del derecho (Gatti, 2009)

Expresa. Claro, evidente, especificado, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 2003).

Expediente Asunto que se sigue sin juicio contradictorio en los tribunales (Gatti, 2009)

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. La interpretación que de la ley hacen los tribunales para aplicarla a los casos sometidos a su jurisdicción. Así pues, la jurisprudencia está formada por el conjunto de sentencias dictadas por los miembros del poder Judicial sobre una materia determinada (Cabanellas, 2003).

Normatividad. La normativa se refiere al establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización, la moral es la formación que tienes o el conjunto de creencias de una persona o grupo social determinado, y la ética es la forma en la que te comportas en la sociedad, es la que se dedica al estudio de los actos humanos; por lo tanto la normativa en esos campos son las leyes que y reglas que rigen el comportamiento adecuado de las personas en sociedad (Definiciones, 2011).

Parámetro. Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una

situación (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Variable. Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Hernández, Fernández y Baptista; 2003).

III. HIPÓTESIS

De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, Distrito Judicial del Santa - Chimbote, son de rango alta, respectivamente.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

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

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

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

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

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

Por lo tanto, la extracción de datos implicó interpretar el contenido del objeto de estudio (sentencia) a efectos de alcanzar los resultados. Dicho logro, se evidenció en la realización de acciones sistemáticas: a) sumergirse en el contexto perteneciente a la sentencia; es decir, el proceso judicial del cual emerge, hubo revisión sistemática y exhaustiva del proceso documentado (expediente judicial) con el propósito de comprender y b) volver a sumergirse; pero, ésta vez en el contexto específico, perteneciente al propio objeto de estudio (sentencia); es decir, ingresar a cada uno de sus compartimentos y recorrerlos palmariamente para recoger los datos (indicadores

de la variable).

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

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

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

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

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

Descriptiva. Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la

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

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

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

4.2. Diseño de la investigación

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

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

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

En el presente estudio, no se manipuló la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal,

conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado.

En otros términos, la característica no experimental, se evidencia en la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia (Ver punto 3.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque pertenece a un tiempo pasado, además acceder al expediente judicial que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso; antes es imposible que un tercero pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidenció en la recolección de datos para alcanzar los resultados; porque los datos se extrajeron de un contenido de tipo documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Unidad de análisis

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

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

En el presente trabajo la selección de la unidad de análisis se realizó mediante el muestreo no probabilístico; específicamente, el muestreo o criterio del investigador. Que, se denomina muestreo no probabilístico, llamado técnica por conveniencia;

porque, es el mismo investigador quien establece las condiciones para seleccionar una unidad de análisis. (Casal y Mateu 2003)

En la presente investigación, la unidad de análisis fue un expediente judicial, porque de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2019) es un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso contencioso; con interacción de ambas partes; concluido por sentencia; con participación de dos órganos jurisdiccionales (en primera y segunda instancia); perteneciente al Distrito Judicial de Santa, Chimbote.

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis fueron: expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Distrito Judicial del Santa, Chimbote, cuyo perfil fue, proceso concluido por sentencia (dos pronunciamientos), con participación de ambas partes, asunto o pretensión: de carácter laboral.

La evidencia empírica del objeto de estudio; es decir, las sentencias estudiadas se encuentran ubicadas en el **anexo 1**; estos se conservan en su esencia, la única sustitución aplicada a su contenido fue, en los datos de identidad pertenecientes a las personas naturales y jurídicas mencionadas en el texto; porque a cada uno se les asignó un código (A, B, C, etc) por cuestiones éticas y respeto a la dignidad.

4.3.2. Población. Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz, 1980; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En el presente estudio se tiene que la población se encuentra delimitada por todas las sentencias de procesos judiciales reales, emitidas por los órganos jurisdiccionales del Perú.

4.3.3. Muestra. En esencia es un subgrupo de la población digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus

características al que llamamos población. En realidad, pocas veces no es posible medir a toda la población, por lo que obtenemos o seleccionamos una muestra y, desde luego, se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Para el presente trabajo de investigación, se tendrá que la muestra seleccionada es las sentencias de primera y segunda instancia del expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, emitidos por la Corte Superior del Santa, Chimbote.

4.4. Definición y operacionalización de variables e indicadores

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

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

En el presente trabajo la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

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

En términos judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido. En el ámbito del derecho, las fuentes que desarrollan el contenido de una sentencia son fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial.

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

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración.

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

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

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

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

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

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

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

Ambas técnicas se aplicaron en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial existente en los

expedientes judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

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

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

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

4.6. Plan de análisis

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

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

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

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

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

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

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos inició el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual fue revisado en varias ocasiones. Esta actividad, concluyó con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, tomando como referente la revisión de la literatura, cuyo dominio fue fundamental para proceder a aplicar el instrumento y la descripción especificada en el anexo 4.

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

4.7. Matriz de Consistencia

“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”. (Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, 2013)

“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). (Campos, W. 2010)

En el presente trabajo la matriz de consistencia será básica: problema de investigación y objetivo de investigación; general y específicos; respectivamente. Si se presenta la hipótesis, porque la investigación es de carácter univariado y de nivel exploratorio descriptivo. Dejando la variable e indicadores y la metodología a los demás puntos expuestos en la presente investigación.

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

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, EN EL EXPEDIENTE N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA-CHIMBOTE. 2021

G/E	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2021?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Distrito Judicial del Santa - Chimbote. 2021	De acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, establecidos en el presente estudio, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N°00105-2018-0-2501-JR-LA-01; del Distrito Judicial del Santa - Chimbote, son de rango muy alta, respectivamente.
E S P E C I F I C O	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	<i>De la primera sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	<i>De la primera sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la primera sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
	<i>De la segunda sentencia</i> ¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes?	<i>De la segunda sentencia</i> Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	<i>De la segunda sentencia</i> La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
	¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

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

	<p>1.1. La demanda: Con escrito de demanda de fojas 199 a 215, y subsanado a foja 222; A interpone demanda contra la B y el PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA sobre Reconocimiento Del Vínculo Laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728 desde julio 2012 como consecuencia de la desnaturalización e invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS; reposición por despido incausado, debiendo a la demandada ordenar que reponga en las labores de obrero de limpieza pública en el área de la sub gerencia de ecología y medio ambiente; inclusión en planilla de trabajadores permanentes bajo la actividad privada D. L. N° 728 con fecha de inicio julio 2012; Incremento de remuneraciones por pactos y convenios colectivos equivalente a S/.620.00 soles, debiendo agregarse de forma permanente en su remuneración básica; reintegro de remuneraciones por convenios colectivos del periodo julio 2012 hasta el 31 de agosto del 2016 y del 11 de mayo hasta noviembre del 2017 por el monto de S/.35,060 y sus incidencias en los beneficios sociales consistentes: CTS, Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones ordinarias y truncas; pago y/o reintegro de beneficios sociales del periodo julio 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017 consistentes en CTS por S/.5,006.74, gratificaciones, vacaciones no gozadas por S/. 2,818.00, trunca por S/. 354.17 e indemnización vacacional por S/. 2, 625.00; pago de escolaridad por pactos y convenios colectivos por el monto de s/.6, 5890.00 del año 2013 al 2017; pago de canasta por el día de la madre del periodo del periodo 2013 al 2016 por el monto de s/. 1, 500.00 soles y pago de canasta de navidad del periodo 2012 al 2017 por el monto de S/. 1,700.00 soles como consecuencia de convenios colectivos; mas el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.</p> <p>Mediante resolución número dos de folios 223 a 226 se admite a trámite la demanda como proceso ordinario laboral, y se señala fecha para Audiencia de Conciliación.</p> <p>1.2. Audiencia de Conciliación: Acreditado las partes procesales, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los apercibimientos previstos en el artículo 15° del mismo texto normativo, se frustra la etapa conciliatoria por mantener ambas partes procesales sus posiciones expresadas en la demanda y contestación; por lo que se señala las pretensiones materia de juicio; se requiere a la parte demandada para que presente su escrito de contestación de demanda, el cual se califica positivamente, corriéndose traslado a la parte demandante; y se señala fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento.</p> <p>1.3. Audiencia de Juzgamiento: La parte demandante SE DESISTE del proceso respecto a los incrementos de remuneraciones por pactos y convenios colectivos equivalente a s/.620.00 soles, debiendo agregarse de forma permanente en su remuneración básica; reintegro de remuneraciones por convenios colectivos del periodo julio 2012 hasta el 31 de agosto del 2016 y del 11 de mayo hasta noviembre del 2017 por el monto de s/.35,060 y sus incidencias en los beneficios sociales consistentes: CTS, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones ordinarias y truncas; pago de escolaridad por pactos y convenios colectivos del año 2013 al 2017; pago de canasta por el día de la madre del periodo 2013 al 2016 y pago de canasta de navidad; conforme queda registrado en audio y video (minuto 00'55''); por lo que se tiene por desistido del proceso a la parte demandante de los conceptos de los incrementos de remuneraciones por pactos y convenios colectivos equivalente a S/.620.00 soles, debiendo agregarse de forma permanente en su remuneración básica; reintegro de</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de 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;">Postura de las partes</p>	<p>Mediante resolución número dos de folios 223 a 226 se admite a trámite la demanda como proceso ordinario laboral, y se señala fecha para Audiencia de Conciliación.</p> <p>1.2. Audiencia de Conciliación: Acreditado las partes procesales, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los apercibimientos previstos en el artículo 15° del mismo texto normativo, se frustra la etapa conciliatoria por mantener ambas partes procesales sus posiciones expresadas en la demanda y contestación; por lo que se señala las pretensiones materia de juicio; se requiere a la parte demandada para que presente su escrito de contestación de demanda, el cual se califica positivamente, corriéndose traslado a la parte demandante; y se señala fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento.</p> <p>1.3. Audiencia de Juzgamiento: La parte demandante SE DESISTE del proceso respecto a los incrementos de remuneraciones por pactos y convenios colectivos equivalente a s/.620.00 soles, debiendo agregarse de forma permanente en su remuneración básica; reintegro de remuneraciones por convenios colectivos del periodo julio 2012 hasta el 31 de agosto del 2016 y del 11 de mayo hasta noviembre del 2017 por el monto de s/.35,060 y sus incidencias en los beneficios sociales consistentes: CTS, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones ordinarias y truncas; pago de escolaridad por pactos y convenios colectivos del año 2013 al 2017; pago de canasta por el día de la madre del periodo 2013 al 2016 y pago de canasta de navidad; conforme queda registrado en audio y video (minuto 00'55''); por lo que se tiene por desistido del proceso a la parte demandante de los conceptos de los incrementos de remuneraciones por pactos y convenios colectivos equivalente a S/.620.00 soles, debiendo agregarse de forma permanente en su remuneración básica; reintegro de</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. No cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. No cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</i></p>		<p style="text-align: center;">X</p>											

<p>remuneraciones por convenios colectivos del periodo julio 2012 hasta el 31 de agosto del 2016 y del 11 de mayo hasta noviembre del 2017 por el monto de s/.35,060 y sus incidencias en los beneficios sociales consistentes: cts., vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones ordinarias y trunca; pago de escolaridad por pactos y convenios colectivos del año 2013 al 2017; pago de canasta por el día de la madre del periodo 2013 al 2016 y pago de canasta de navidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confrontación de Posiciones: La parte demandante oraliza sus alegatos de apertura a partir del minuto 02'40"; no concurriendo la parte demandada a la audiencia de juzgamiento. • Actuación Probatoria: Conforme queda registrado en la grabación de la audiencia, se establecen las pretensiones materia del proceso (minuto 06'46"), se admiten y actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, previo juramento de ley. • Alegatos: Se oraliza los alegatos finales o de clausura de la parte demandante (minuto 11'10"), correspondiendo al estado del proceso a emitir sentencia. 														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. *El cuadro 1, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia son de rango: alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes, que son de rango: muy alta y mediana, respectivamente.*

Cuadro 2: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Del Distrito Judicial Del Santa-Chimbote. 2021; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

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

Motivación de los hechos	<p>. <u>Parte considerativa:</u></p> <p><i>De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:</i></p> <p><u>PRIMERO:</u> En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso¹ y la tutela jurisdiccional²; con las que se busca garantizar que las pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)).Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se 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.</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 examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). 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</p>				X						16	
--------------------------	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----	--

¹ "El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.) asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.)". LANDA ARROYO, César. "El debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia, Tribunal Constitucional, Corte Interamericana de Derechos Humanos", Lima, AMAG, 2012.

² "La tutela jurisdiccional es un derecho que comporta una protección eminentemente procesal, absolutamente independiente del derecho alegado, y en tanto derecho complejo tiene cuatro manifestaciones concretas: a) el derecho de acceso al proceso; b) el derecho a una resolución fundada en derecho; c) el derecho a la ejecución de lo resuelto y; d) el derecho a los recursos legalmente establecidos." SAN MARTIN CASTRO, César. Ponencia en el Primer Seminario del Centro de Estudios Constitucionales, Centro Cultural PUCP, Lima, junio 2005.

	<p>Derechos Humanos.</p> <p>De la Actividad Probatoria:</p> <p>SEGUNDO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios³ y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; los medios probatorios son valorados⁴ por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos</p>	<p>forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
	<p>materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su</p>				<p>X</p>								

³ "Los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas aportadas principalmente por las partes y eventualmente gestionadas a iniciativa del juez, gracias a las cuales el órgano jurisdiccional se pone en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos provocan y que llevan al juez a la certeza sobre la existencia u ocurrencia de tales hechos (...)" Paredes Palacios, citado por Oxal Avalos Jara, en Cometarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 321.

⁴ "El código adjetivo ha adoptado el sistema de la libre valoración, señalando que los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta y meritados en forma razonada, lo cual no implica que el Juzgador, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valoración otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto a los medios probatorios que de forma esencial y determinada han condicionado su decisión (...)" Considerando Noveno de la Casación N° 823-2010-Lima, Sala Civil Permanente.

Motivación del derecho	<p>del Trabajo - Ley N° 29497.</p> <p>De las actuaciones procesales:</p> <p>TERCERO: Si bien en el artículo 12.1 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, se señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas; tal es así que “(...) la prevalencia de la oralidad sobre el acto procesal escrito no es una recomendación para el juez laboral, es una regla que debe seguir obligatoriamente (...)”⁵; no obstante, nuestro sistema procesal laboral, es mixto, puesto que algunas actuaciones judiciales serán en forma oral y otras en forma escrita, ya que la demanda y la contestación de la misma se presentan por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en los artículos 16 y 19 de la Ley N° 29497, además de los establecidos en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral; los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación y se admiten y se actúan en la audiencia de juzgamiento conforme lo dispone el artículo 21 del texto normativo ya citado; así, esta combinación de la oralidad y la escritura se patentiza también en algunas actuaciones procesales.</p> <p>De los argumentos orales de las partes procesales:</p> <p>CUARTO: El abogado de la demandante en sus alegatos de</p>	<p>vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.) 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</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁵ AVALOS JARA, Oxal Víctor, Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Jurista Editores, Lima, 2014, p. 232.

<p>apertura (minuto 02'40'') señala que el demandante ingresó a laborar para la demandada en julio del año 2012 iniciando su labor de obrero en limpieza pública hasta diciembre del 2017 y todo ese lapso de manera continua e ininterrumpida ha venido firmado contrato CAS pese a que el demandante al tener la labor de obrero estaba en el régimen de la actividad privada – D.L N° 728, de acuerdo a la Ley orgánica de Municipalidades; y existiendo una norma propiamente dicha y al haber tenido que estar en el libro de planillas, la demandada le hacía suscribir contratos administrativos de servicios - CAS y con fecha 31 de diciembre del 2017 fu despedido sin precisar una expresión de causa justa ya que el demandante está protegido por el D.L. 728, por lo que fue despedido de manera encausada, por lo que se pide la reposición a su centro de labores y por lo tanto también le corresponde el pago de beneficios sociales, se precisa que se ha pagado algunas gratificaciones de julio y diciembre, pero no ha gozado vacaciones, y se le ha pagado conforme a un trabajador CAS y no bajo el D.L. N° 728.</p> <p><i>Delimitación del petitorio:</i></p> <p><u>QUINTO:</u> A efectos de emitir un pronunciamiento de fondo, en consecuencia y considerando el desistimiento del proceso respecto a las pretensiones antes señaladas, se establece como pretensiones materia del proceso (minuto</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>06'46''): 1. El reconocimiento del vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728 desde julio 2012 por desnaturalización e Invalidez de los contratos administrativos de servicios; 2. La reposición por despido incausado, en el cargo de Obrero De Limpieza Pública en el área de la Sub Gerencia De Ecología Y Medio Ambiente; 3. La inclusión en planilla de trabajadores permanentes bajo el régimen laboral de la actividad privada desde julio 2012; 4. Pago y/o reintegro de beneficios sociales del período julio 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017, consistentes en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones no gozadas, trunca e indemnización vacacional; 5. Pago de costos del proceso, más intereses legales; por lo que es dentro de este contexto que se deberá emitir pronunciamiento, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida.</p> <p><i>De la Carga de la Prueba:</i></p> <p><u>SEXTO:</u> Para el análisis del caso, se debe tener en cuenta que la regulación de la carga probatoria se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, además</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>“(…) debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.”,</p> <p>Respecto al periodo de julio a octubre del 2012</p> <p>SEPTIMO: Que, el demandante señala que ha laborado para la demandada Municipalidad Distrital del Santa desde el 01 julio del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017, conforme su escrito de demanda (fojas 200/201); sin embargo, de la revisión de todo lo actuado, se puede apreciar que no obra medio probatorio alguno que acredite lo manifestado por el demandante, por lo que no se puede dar por cierto lo argumentando por el demandante; más aún si a foja 244 obra el Informe N° 126-2018-O.R.H-MDS en el cual señala que el demandante ingresó a laborar para la demandada a partir del 02 de noviembre del 2012, documento que no ha sido tachado o contradicho por la parte demandante con medios probatorios idóneos y fehacientes por lo que mantiene su valor probatorio; conforme lo establece el artículo 23.1 de la Ley N° 29497 <u>“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma 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 ley se dispongan otras</u></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>adicionales.”; por lo que, se tiene que el demandante ingresó a laborar desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017, y no como lo ha señalado el demandante desde el 01 de julio del 2012.</i></p> <p><i>De los Contratos Administrativos de Servicios:</i></p> <p><u>OCTAVO:</u> Es necesario precisar que en pronunciamientos anteriores, la suscrita ha sostenido la validez de los contratos administrativos de servicios en mérito a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00002-2010-PI-TC⁶ que en su considerando 47 señala; “(...) a partir de la presente sentencia, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional.”; sin embargo la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 7945-2014.CUSCO; en específico respecto a los obreros municipales establece como precedente vinculante; “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁶ Sentencia que declara infundada demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

<p>privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios.”.</p> <p>NOVENO: El artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS señala; “Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. (...)”; al respecto Marianella Ledezma Narváez señala; “(...) debe precisarse que dicha actividad no encierra una función jurisdiccional propiamente dicha, sino el cumplimiento de una función de normativa-judicial, encomendada por ley, exclusivamente a los jueces integrantes de las salas</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>especializadas de la Corte Suprema (...)”⁷; así el Acuerdo Plenario N° 1-2007/ESV-22; “Corresponde a las salas especializadas de este Supremo Tribunal realizar una labor previa de revisión de las ejecutorias emitidas y, respecto de ellas escoger aquellas que fijan principios jurisprudenciales que deben erigirse en precedentes vinculantes para los jueces de la república, y de este modo, garantizar la unidad en la interpretación y aplicación judicial de la ley, como expresión del principio de igualdad y afirmación del valor de la seguridad jurídica.”.</p> <p><u>DECIMO:</u> Siendo así, conforme al precedente vinculante y verificando lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de las Municipalidades Ley N° 27972; “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”; además del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral (8 y 9 de mayo del 2014) en el que los jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral 1.6 del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales que “El órgano</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁷ LEDESMA NARVAÉZ, Marianella, Comentarios al Código Civil Tomo II, Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 278

<p>Jurisdiccional Competente es el Juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.</p> <p><i>De la Invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios:</i></p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO:</u> Habiéndose determinado que los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS; en autos tenemos que el demandante celebró con la demandada Contratos Administrativos de Servicios – CAS sujetos al Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 1057; como obrero de Limpieza Pública, corroborado con el Informe N° 126-2018-O.R.H.MDS de foja 244 y contratos administrativos de servicios suscritos por ambas partes procesales a fojas 252 a 294, por lo que estando al precedente vinculante, y que las labores desarrollas como Limpieza Pública son de obrero; entonces los contratos administrativos de servicios suscritos resultan inválidos,</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>encontrándose el demandante, bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728; puesto que la labor de Limpieza Publica corresponden a las labores que realiza un obrero y que éstas no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo, por ser la limpieza pública una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo conforme se señala en los contratos administrativos de servicios – CAS (fojas 252/294), una remuneración (fojas 08/61 y 245/251) y a un superior jerárquico (SSTC N.ºs 03334-2010-PA/TC, 02237-2008-PA/TC, 06298-2007-PA/TC y 00998-2011-PA/TC, 06235-2007-PA/TC, 4058-2008-PA/TC, entre otras), conforme obra la constancia de trabajo (foja 04); por lo que su contratación debe ser considerada como de duración indeterminada, resultando inválidos los contratos administrativos de servicios - CAS; encontrándose el demandante sujeto a un a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el inicio de la prestación de servicios, esto es desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017, de manera ininterrumpida conforme se señala el Informe N° 126-2018-O.R.H-MDS (foja 244); y no como lo señala el demandante desde julio del 2012; por lo que se debe de declarar fundada en parte este extremo de la demanda.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>El enfoque constitucional del Derecho al Trabajo:</i></p> <p><u>DÉCIMO SEGUNDO:</u> El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: <i>“El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)”</i>; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias; pues en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a trabajar y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”.</p> <p><i>Del despido:</i></p> <p><u>DÉCIMO TERCERO:</u> El despido es “un acto unilateral de la voluntad del cualquier empleador en virtud del cual, éste decide poner fin a la relación de trabajo”, debiendo agregar que ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad, de tal modo que si la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como nulo o arbitrario, tal como lo petitiona el actor, por ello petitiona se le indemnice; máxime, si el Tribunal Constitucional ha establecido que la protección contra el despido arbitrario deviene después de superado el periodo, de prueba (de tres meses), habiendo el actor superado dicho plazo; “Así constatándose que al momento de su separación del cargo el demandante había superado el período de tres meses previsto por el artículo 10° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como período de prueba, había adquirido el derecho a la protección contra el despido</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>arbitrario refrendado por la sentencia emitida por este Tribunal en el Expediente N.º 976-2002-AA/TC.”⁸.</p> <p>Del despido incausado:</p> <p>Décimo cuarto: El despido incausado no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, fundamento 15; prevé que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; así pues, se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; en ese supuesto, señala el Tribunal, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad – y, por consiguiente, el despido carece de efecto legal - cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁸ Tribunal Constitucional del Perú: Centro de Estudios Constitucionales: *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*, Lima, Perú, 2006, Editorial Palestra, p. 119

<p>promoción, defensa y protección de los derechos humanos, por lo que procede la reposición del trabajador despedido sin expresión de causa.</p> <p>Causales del despido:</p> <p>Décimo quinto: Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “<i>El despido, en los casos y forma permitidos por la ley</i>” y “<i>La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley</i>”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada; en los cuales se señalan los supuestos de hecho por los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral; esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas.</p> <p>Del Procedimiento del Despido:</p> <p>Décimo sexto: Respecto al procedimiento, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>31° que el empleador debe otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta gravante en que no resulte razonable tal posibilidad, así como que el trabajador puede ser exonerado - por escrito - de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle; asimismo en su artículo 32° señala que la comunicación del despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, no pudiendo invocar con posterioridad una causa distinta de la imputación en la carta de despido.</p> <p>Décimo séptimo: Encontrándose acreditado que el demandante laboró bajo el régimen laboral de la actividad privada, con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, entonces no podía ser despedido sino por causa justa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, y estando a la propia versión de la demandada que el término de su relación laboral fue por término de contrato (foja 296), y conforme se acredita mediante Carta N° 053-2017-ORH-MDS (foja 05); lo cual no cumple con los requisitos que alega la norma para los despidos; no</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>acreditando la causa justa de despido, por lo que el despido resulta incausado.</p> <p>De la reposición:</p> <p>Décimo octavo: Habiéndose determinado que el demandante se encontraba sujeto a un contrato laboral a plazo indeterminado y que su despido fue incausado, corresponde un pronunciamiento respecto a la reposición; para lo cual debe tenerse en cuenta que con fecha 1 de junio se publicó en la página web del Tribunal Constitucional, y con fecha 5 de junio del 2015, en el Diario Oficial el Peruano, la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra el Corte Superior de Justicia de Junín; sin embargo también se debe evaluar las resoluciones expedidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD (del 29 de octubre del 2015) y N° 8347-2014-DEL SANTA (del 15 de diciembre del 2015).</p> <p>Décimo noveno: La Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra el Corte Superior de Justicia de Junín, en la que se establece como precedente vinculante los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23; así el fundamento 18 señala; “Siguiendo los lineamientos de</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo N° 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo N° 728 para el sector privado.”; mientras que el fundamento 20 establece; “Por tal motivo, las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. A fin de determinar quiénes fueron los responsables de la contratación del personal que labora o presta servicios, se tendrá en cuenta entre otros aspectos y documentos el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Reglamento Interno y demás normas internas pertinentes de cada entidad. (...)"</p> <p>Vigésimo: La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD (del 29 de octubre del 2015) de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS declara que la ejecutoria suprema contienen principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación del artículo 5° de la Ley N° 29175 Ley Marco del Empleo Público; además establece, “Esta Sala Suprema considera dejar establecido que las reglas expresadas por el Tribunal Constitucional en el Precedente Constitucional Vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, están referidas a una pretensión en la que se ha discutido la desnaturalización de contratos temporales o civiles y como consecuencia de ello se ha solicitado la reposición de un trabajador con vínculo laboral terminado en su puesto habitual de trabajo, es por ello que este colegiado comparte el criterio del tribunal Constitucional solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente, en que no proceda ordenarse la reposición a su puesto de trabajo sino el pago de una indemnización, contrario sensu, cuando la discusión</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>este centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador con vínculo laboral vigente, considera que será procedente que el órgano jurisdiccional ampare la demanda si verifica el fraude en la contratación laboral, declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta; conclusión que en forma laguna infringiría el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, ni el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC. Igualmente, este Supremo Tribunal considera que no resulta pertinente sustituir la readmisión en el empleo por el pago de una indemnización en los casos en que los servidores despedidos se encuentran sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 24041 o cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, conforme lo regula el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.”</p> <p>Vigésimo primero: En la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA (del 15 de diciembre del 2015) la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS establece criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, el cual no se aplica en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes Especiales. b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. f) Cuando se trate de funcionarios, políticos funcionarios de 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.</p> <p>Vigésimo segundo: El artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS señala; “Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. (...)”; al respecto Marianella Ledezma Narváez señala; “(...) debe precisarse que dicha actividad no encierra una función jurisdiccional propiamente dicha, sino el cumplimiento de una función de normativa-judicial, encomendada por ley, exclusivamente a los jueces integrantes de las salas especializadas de la Corte Suprema (...)”; así el Acuerdo Plenario N° 1-2007/ESV-22; “Corresponde a las salas especializadas de este Supremo Tribunal realizar una labor previa de revisión de las</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>ejecutorias emitidas y, respecto de ellas escoger aquellas que fijan principios jurisprudenciales que deben erigirse en precedentes vinculantes para los jueces de la república, y de este modo, garantizar la unidad en la interpretación y aplicación judicial de la ley, como expresión del principio de igualdad y afirmación del valor de la seguridad jurídica.”.</p> <p>Vigésimo tercero: Estando a lo antes señalado, las Casaciones Laborales N° 11169-2014-LA LIBERTAD y N° 8347-2014-DEL SANTA respecto a la interpretación del artículo 5° de la Ley N° 29175 y la inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, hacen variar a la suscrita respecto a los criterios asumidos anteriormente en casos objetivamente idénticos, considerando que establecen criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la inaplicación del precedente vinculante contenido en la sentencia Huatuco Huatuco; por lo que se procede a evaluar si el demandante se encuentra inmerso en los supuestos de inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN.</p> <p>Vigésimo cuarto: Conforme al Informe N° 126-2018-DP-GRH-MPS a foja 244, el demandante se desempeñó como OBRERO de LIMPIEZA PUBLICA, entonces, laboró como obrero para la demandada, por lo que no corresponde evaluar el cumplimiento de los presupuesto establecidos en</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, ya que mediante las Casaciones Laborales N° 11169-2014-LA LIBERTAD y N° 8347-2014-DEL SANTA respecto a la interpretación del artículo 5° de la Ley N° 29175 y la inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, el mencionado precedente no resultan aplicable a los obreros municipales; por lo que al haberse acreditado un despido incausado, conforme así se advierte de la constancia policia de folios 06/07, corresponde reponer al demandante en el puesto que venía desempeñando hasta antes de su despido; esto es como Obrero de Limpieza Pública, por lo que la demanda es fundada en este extremo.</p> <p><i>De la inclusión a planillas</i></p> <p>Vigésimo quinto: Entre los derechos y beneficios que le corresponden al demandante, en su condición de trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es que haya sido registrado en el libro de planillas de Trabajadores permanentes de la demandada; conforme lo establece el artículo 3° del D.S. N° 001-98-TR, que textualmente señala lo siguiente: <i>“Los empleadores deberán registrar a su trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>parcial”, lo cual según el propio accionante, la demandada no ha cumplido con su obligación de regularizar la situación del demandante; llegando a afectar de ese modo la dignidad del demandante garantizada por el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, que en su tercer párrafo establece “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Esta conclusión es concordante con lo que dispuso el Tribunal Constitucional, que sobre la dignidad laboral estableció “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23°, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento:</i></p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i>al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.” (Exp. N° 1124-2001-AA/TC).</i></p> <p>Vigésimo sexto: En consecuencia, siendo como se expone, habiéndose dilucidado que el demandante, tiene la condición de obrero, y que sus labores son de naturaleza laboral indeterminada, la demandada tiene la obligación de incluirle en sus libros de planillas de personal permanente Decreto Legislativo N° 728 desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017; en el cargo de Obrero - Limpieza Pública de la demandada Municipalidad Distrital de Santa, sin periodos de interrupción y no como lo señala el demandante; por lo que se debe de declarar fundada en parte este extremo de la demanda.</p> <p><i>Del cálculo de los beneficios sociales.</i></p> <p>Vigésimo séptimo: En mérito a lo expuesto en los considerandos precedentes, se verifica que estando el demandante comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, entonces le corresponde los beneficios sociales de dicho régimen; por lo que se procede a efectuar los cálculos de los beneficios sociales desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017; correspondiente en la CTS, gratificaciones y vacaciones no gozadas, trucas e indemnización vacacional, debiendo tenerse en cuenta para el cálculo las boletas de pago de folios (fojas 08/61 y 245/251).</p> <p><i>De las gratificaciones:</i></p> <p>Vigésimo octavo: Según lo dispuesto en la Ley N° 27735 y su Reglamento, el monto de cada una de las gratificaciones sería equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio; estando integrada por la remuneración básica y por todas las cantidades fijas y permanentes percibidas por el trabajador y que sean de su libre disposición; que la definición de fijeza y permanencia debe interpretarse en sentido amplio y no restringido, pues las condiciones para su consideración como remuneración computable, radica fundamentalmente en su rasgo de totalidad sin exclusiones, así la fijeza no debe entenderse como un monto idéntico, similar e invariable sino como una identidad del concepto que puede variar en su monto y la permanencia como la habitualidad del pago, máxime si la misma norma legal contempla la posibilidad de que un trabajador puede recibir una remuneración imprecisa, se calculará con el promedio del semestre, por</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>consiguiente, las gratificaciones se calculan con el monto total íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición; y según su artículo 6°, para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones; así mismo el artículo 7° de las misma norma citada precisa que si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponde percibir el beneficio pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados; por lo cual se procede a efectuar el cálculo de las gratificaciones demandadas, teniéndose en cuenta los datos remunerativos que se indican en las documentales presentadas por la parte demandante y demandada (Cuadro General).</p> <p>De las vacaciones:</p> <p>Vigésimo noveno: En cuanto al pedido de pago de vacaciones, éstas se liquidan conforme al Decreto Legislativo N° 713, que establece en su artículo 15°, que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando, considerándose como remuneración la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, es decir conforme al artículo 9° del Decreto Legislativo N° 650, que considera como remuneración computable a la remuneración básica y todas las cantidades regularmente percibidas por el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre y cuando sea de su libre disposición; asimismo el artículo 23° señala que en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente al que adquiere el derecho, percibirá una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y, una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; sin embargo, en el caso de autos tenemos que respecto al periodo del 2015-2016 el demandante ha gozado de descanso vacacional (foja 210) y respecto al periodo 2016 – 2017, no se cumple con el presupuesto de no haber hecho uso del descanso vacacional dentro del año siguiente al que corresponde, puesto que este todavía se cumple en el mes de noviembre del 2018, y la interposición de la demanda es de 08.01.2018;</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>es fecha posterior a la interposición de la demanda; por lo que dichos periodos de la demanda resulta infundada; y respecto al pago de vacaciones se calculará con los medios probatorios obrantes en autos. (Cuadro General).</p> <p>De la Compensación por Tiempo de Servicios:</p> <p>Trigésimo: La Compensación por Tiempo de Servicios, constituye un beneficio de naturaleza previsional previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, que en su artículo 9° comprende a la remuneración computable, integrada por la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. Conforme a la normativa glosada y siendo que los cálculos los realiza el empleador corresponderá a la empresa demandada en su condición de tal, probar que los cálculos de Compensación por Tiempo de Servicios estén bien efectuados en base a la remuneración computable antes señalada, esto es, con la remuneración básica, mas todos los conceptos fijos remunerativos mensuales y los remunerativos variables e imprecisos siempre y cuando fueran percibidos por el actor durante tres meses en un periodo de seis meses, en caso que no se cumpla con la regularidad no será compatibilizada, para tal fin el cálculo se realizará con vista de las documentales obrantes en autos, a la que se agregara un sexto de la gratificación semestral en el periodo respectivo sea por fiestas patrias o por navidad según corresponda; los cálculos se harán por periodos semestrales y mensuales según corresponda, teniendo en cuenta para el cálculo, el periodo antes señalado, que comprende desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017; (cuadro General).</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>FECHA DE INICIO: 02/11/2012 FECHA DE CESE: 31/12/2017 CARGO: PERSONAL DE LIMPIEZA</p> <p>- RECORD LABORAL:</p> <p>DEL 01/11/2012 AL 31/12/2012 750.00 DEL 02/01/2013 AL 28/02/2013 750.00 DEL 01/03/2013 AL 31/10/2013 750.00 DEL 02/11/2013 AL 31/12/2013 750.00 DEL 02/01/2014 AL 31/03/2014 750.00 DEL 01/04/2014 AL 31/12/2014 750.00 DEL 02/01/2015 AL 28/02/2015 750.00 DEL 01/03/2015 AL 31/10/2015 750.00 DEL 01/11/2015 AL 31/12/2015 750.00 DEL 02/01/2016 AL 29/02/2016 750.00 DEL 01/03/2016 AL 31/05/2016 750.00 DEL 01/06/2016 AL 31/12/2017 850.00 FOLIOS 45/51 y 57/61</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

AÑO	BASICO			BASICO MAS CCT	GRATIF	C.T.S.	VACACIONES
2014							
ENERO	750.00			750.00			
FEBRERO	750.00			750.00			
MARZO	750.00			750.00			
ABRIL	750.00			750.00		437.50	
MAYO	750.00			750.00			
JUNIO	750.00			750.00			
JULIO	750.00			750.00	750.00		
AGOSTO	750.00			750.00			
SEPTIEMBRE	750.00			750.00			
OCTUBRE	750.00			750.00		437.50	
NOVIEMBRE	750.00			750.00			750.00
DICEMBRE	750.00			750.00	750.00		

9,000.00

AÑO	BASICO			BASICO MAS CCT	GRATIF	C.T.S.	VACACIONES
2015							
ENERO	750.00			750.00			
FEBRERO	750.00			750.00			
MARZO	750.00			750.00			
ABRIL	750.00			750.00		437.50	
MAYO	750.00			750.00			
JUNIO	750.00			750.00			
JULIO	750.00			750.00	750.00		
AGOSTO	750.00			750.00			
SEPTIEMBRE	750.00			750.00			
OCTUBRE	750.00			750.00		437.50	
NOVIEMBRE	750.00			750.00			750.00
DICEMBRE	750.00			750.00	750.00		

9,000.00

AÑO	BASICO			BASICO MAS CCT	GRATIF	C.T.S.	VACACIONES
2016							
ENERO	750.00			750.00			
FEBRERO	750.00			750.00			
MARZO	750.00			750.00			
ABRIL	750.00			750.00		437.50	
MAYO	750.00			750.00			
JUNIO	850.00			850.00			
JULIO	850.00			850.00	850.00		
AGOSTO	850.00			850.00			
SEPTIEMBRE	850.00			850.00			
OCTUBRE	850.00			850.00		495.83	
NOVIEMBRE	850.00			850.00			
DICEMBRE	850.00			850.00	850.00		

9,700.00

AÑO	BASICO			BASICO MAS CCT	GRATIF	C.T.S.	VACACIONES
2017							
ENERO	850.00			850.00			
FEBRERO	850.00			850.00			
MARZO	850.00			850.00			
ABRIL	850.00			850.00		495.83	
MAYO	850.00			850.00			
JUNIO	850.00			850.00			
JULIO	850.00			850.00	850.00		
AGOSTO	850.00			850.00			
SEPTIEMBRE	850.00			850.00			
OCTUBRE	850.00			850.00		495.83	
NOVIEMBRE	850.00			850.00			850.00
DICEMBRE	850.00			850.00	850.00	165.28	141.67

10,200.00

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES

		GRATIF. LIQUIDADA	GRATIF. PAGADA	TOTAL REINTEGRO	
AÑO 2012	DICIEMBRE	250.00	100.00	150.00	FOLIO 247
AÑO 2013	JULIO	750.00	300.00	450.00	FOLIO 249
	DICIEMBRE	750.00	300.00	450.00	FOLIO 248
AÑO 2014	JULIO	750.00	300.00	450.00	FOLIO 31
	DICIEMBRE	750.00	300.00	450.00	FOLIO 250
AÑO 2015	JULIO	750.00		750.00	
	DICIEMBRE	750.00		750.00	
AÑO 2016	JULIO	850.00	300.00	550.00	FOLIO 251
	DICIEMBRE	850.00	300.00	550.00	SEGÚN DEMANDA
AÑO 2017	JULIO	850.00	300.00	550.00	SEGÚN DEMANDA
	DICIEMBRE	850.00	300.00	550.00	SEGÚN DEMANDA

5,650.00

RENTEGRO DE C.T.S.

AÑO 2013	S-1	395.83
	S-2	437.50
AÑO 2014	S-1	437.50
	S-2	437.50
AÑO 2015	S-1	437.50
	S-2	437.50
AÑO 2016	S-1	437.50
	S-2	495.83
AÑO 2017	S-1	495.83
	S-2	495.83
AÑO 2018	S-1	165.28

4,673.60

RENTEGRO DE VACACIONES

		VACAC. LIQUID.	INDEMN. VACAC.	PAGOS	TOTAL A REINT.	
AÑO 2012 - 2013	12 MESES	750.00			750.00	
AÑO 2013 - 2014	12 MESES	750.00	750.00		1,500.00	
AÑO 2014 - 2015	12 MESES	750.00	750.00		1,500.00	
AÑO 2015 - 2016	GOZÓ 30 D.	-			-	SEGÚN DEMANDA
AÑO 2016 - 2017	GOZÓ 15 D.	425.00			425.00	SEGÚN DEMANDA
TRUNCA	02 MESES	141.67			141.67	

4,316.67

Del total:

Trigésimo primero: Del total de los beneficios sociales

tenemos los siguientes:

RESUMEN GENERAL

1. BENEFICIOS SOCIALES

* GRATIFICACIONES POR PAGAR	5,650.00
* C.T.S. POR PAGAR	4,673.60
* VACACIONES E INDEMINIZACION VACACIONAL POR PAGAR	4,316.67
	14,640.27

Por lo tanto, la demandada deberá abonar al demandante la suma total de **S/. 14,640.27 soles (CATORCE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y 27/100 SOLES)** por conceptos de: gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional y compensación por tiempo de servicios; y no el monto solicitado por la parte demandante; por lo que se debe de declarar fundada en parte la demanda.

De los intereses y costos procesales:

Trigésimo segundo: Habiéndose determinado la existencia de obligación económica que deberá asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo (...)”; si

<p>bien es cierto la Municipalidad es una entidad estatal dependiente del sector público, también lo es que la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 preceptúa “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, y para determinar los honorarios profesionales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) La duración del proceso, 2) Instancias jurisdiccionales, 3) Complejidad de la materia litigiosa; 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; además se debe considerar que el Tribunal Constitucional establece, “(...) las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”⁹; siendo así, se fija los costos procesales en el porcentaje del 10 % de todo lo que se obtenga en el presente proceso, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁹ Expediente N° 00052-2010-PA/TC

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

Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Del Distrito Judicial Del Santa-Chimbote. 2021; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>3.- FALLA:</p> <p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Jueza del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declarar FUNDADA en parte la demanda interpuesta A contra la B y el Procurador Público De La Municipalidad Distrital De Santa. • Fundada en parte la demanda en el extremo de reconocimiento del vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728. En consecuencia Declarar que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza laboral indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el 02 de noviembre del 2012 al 31 de diciembre del 2017; por lo que se Ordena a la Municipalidad Distrital De Santa, cumpla con Incluir al demandante en sus libros de planillas de Trabajadores Permanentes - Decreto Legislativo N° 728 desde el 02 de noviembre del 2012 al 31 de diciembre del 2017 como 	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El 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. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple</p>				X							
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>	<p>Obrero – Limpieza Pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fundada la demanda en el extremo de la reposición por despido incausado; en consecuencia, notifíquese a la demandada B para que en el plazo de cinco días de notificado cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo y en el mismo cargo que ocupara antes de su cese; esto es, en el cargo de obrero de limpieza pública. • Fundada en parte la demanda en el extremo del pago y/o reintegro de beneficios sociales, consistente en pago de Compensación por tiempo servicios, gratificaciones ordinarias y trucas, de vacaciones e indemnización vacacional; en consecuencia, ORDENAR que a Municipalidad Distrital De Santa, cumpla con pagar al demandante la suma de s/. 14, 640.27 soles (catorce mil seiscientos cuarenta y 	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se</i></p>				X					8		

	<p>27/100 SOLES); más el pago de intereses legales, que serán liquidados en ejecución de sentencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • FIJAR los costos procesales en el porcentaje del 10% de todo lo que se obtenga en el presente proceso, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa • Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE en el modo y forma de ley. - 	<p><i>asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>											
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Del Distrito Judicial Del Santa–Chimbote. 2021; con énfasis en la calidad de la introducción y de la postura de las partes

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9-10]
<p style="text-align: center;">Introducción</p> <p style="text-align: center;"><u>PODER JUDICIAL</u> <u>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA</u> <u>LABORAL TRANSITORIA</u></p> <p>EXPEDIENTE : 00105-2018-0-2501-JR-LA-01 MATERIA : DERECHOS LABORALES RELATOR : OSCAR CUADRAO CARBAJAL DEMANDADO : B, PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL SANTA DEMANDANTE: A</p> <p>Resolución Número: Siete Chimbote, ocho de agosto del dos mil dieciocho. - I. ASUNTO Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver: Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explícita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</p>					X						

	<p>resolución número TRES, de fecha dos de julio del año dos mil dieciocho, de folios 306 a 332, que declara Fundada la demanda interpuesta por A contra la B sobre Reposición y</p>	<p><i>extranjerar, 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;">Postura de las partes</p>	<p>otros; en tal sentido, se reconoce un vínculo de naturaleza laboral indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ordenando su inclusión en sus libros de planillas de la demandada desde el 02.11.2012 al 31.12.2017, como Obrero - Limpieza Pública, se ordena a la demandada que en el plazo de cinco días cumpla con reponer al demandante en el cargo de obrero de limpieza pública, Cargo Que Venía Desarrollando Hasta Antes Del Despido Injustificado. Asimismo, ORDENA el pago de la CTS, gratificaciones ordinarias y trucas, vacaciones e indemnización vacacional, en la suma de S/. 14,640.27, más el pago de intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia, FIJÁNDOSE los costos procesales en el 10% de todo lo que se obtenga en el proceso, más el 5% de este último a favor del Colegio de Abogados del Santa.</p> <p>II. Fundamentos de recurso impugnatorio</p> <p>La demandada, al impugnar la sentencia contenida en la resolución número TRES, sostiene que:</p> <p>i) El régimen laboral de las municipalidades del régimen laboral de la actividad pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276, en consecuencia, en el análisis bajo los mismos argumentos de relación laboral encubierta, debió aplicarse la Ley N° 24041.</p> <p>ii) El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado, que se celebra entre este y una persona natural para prestar un servicio no autónomo, subordinado y</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación. No cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación. 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. 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								7		

<p>dependiente dentro de las instalaciones de la entidad, la que proporciona ambiente, recursos, servicios, bienes, mobiliarios, equipos, herramientas, insumos y demás medios necesarios para cumplir con las tareas objeto de la contratación.</p> <p>iii) La extinción de un contrato administrativo de servicios por vencimiento del plazo de vigencia establecido por las partes, no debe ser interpretado como un despido, puesto que el demandante fue contratado temporalmente para el desempeño de una función determinada, no encontrándose en el presupuesto anual ni tampoco se encuentra dentro del CAP, no correspondiendo la reposición y el pago de beneficios sociales.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. *El cuadro 4, revela que la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia son de rango alta. Se derivó de la calidad de la introducción, y la postura de las partes son de rango: muy alta y mediana, respectivamente.*

Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Del Distrito Judicial Del Santa-Chimbote. 2021; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de motivación de los hechos y la motivación del derecho

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

Motivación de los hechos	<p>III. Consideraciones de la sala laboral transitoria: Del recurso de apelación</p> <p>1. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.</p> <p>2. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum” (subrayado agregado). Del trabajo</p> <p>3. El Tribunal Constitucional ha definido que: - “Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material para la producción de algo útil. En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. (...) el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. ...”. Del mismo modo refiriéndose a la trascendencia del trabajo como actividad humana, señala también que “La verdadera dignidad del trabajador radica en su condición</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple.</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se 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). No 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						16	
--------------------------	---	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	----	--

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos: 1) La esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales. 2) Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida y 3) Carácter social de la función, ya que solo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea trabajador con y para los otros.</p> <p>Análisis del caso en concreto</p> <p>4. Resulta pertinente hacer mención que la Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley N° 27972, en su artículo 8° establece que: “La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto”; añadiendo en su artículo 37 que: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.</p> <p>5. Sobre el particular, resulta pertinente señalar que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha establecido como precedente vinculante de cumplimiento obligatorio el numeral 4 del cuarto considerando de la Casación Laboral N° 7945-2014-CUZCO, expedida el 29 de setiembre del 2016, la misma que señala: “4. interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema sobre el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i> Si cumple.</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> No 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(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i> Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i> Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos</i></p>				X						
--	---	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	--

<p>Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.</p> <p>6. Conforme es de verse, de la demanda de folios 199 a 216, el actor solicita su reposición por despido incausado, a efectos que se ordene a la demandada su reincorporación en su puesto de trabajo en el cargo de Obrero de Limpieza Pública de la B como trabajador de plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728; alegando haber ingresado a trabajar para la demandada desde el 01 de julio del año 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2017, tiempo durante el cual ha laborado en forma personal, bajo horario de trabajo, bajo órdenes, dependencia, subordinación, es decir, ha prestado servicios de manera permanente e ininterrumpida, realizando labores de limpieza pública.</p> <p>7. Cabe precisar que respecto la naturaleza de las labores de Limpieza Pública, es bien sabido que las mismas son permanentes y forman parte de las actividades de naturaleza permanente, constituyendo actividades propias principales e inherentes de la municipalidad demandada, como así lo ha dejado zanjado el Tribunal Constitucional en diversas jurisprudencias, por ejemplo, en la STC 01437-2012- PA/TC, numeral 10, que señala: "... Por otro lado, la labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de</p>	<p><i>retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>las funciones principales de las municipalidades. La función de limpieza pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente, y no temporal...".</p> <p>8. Ahora bien, en el presente caso, no existe controversia en relación a que el actor formalmente trabajó al servicio de la demandada desempeñando el cargo de obrero de limpieza pública desde el 02.11.2012 hasta el 31.12.2017, conforme se observa del informe N° 126-2018-O.R.H.-MDS de fojas 244 ofrecido en contestación de demandada, y que es una labor innata de las Municipalidades, que se realiza mediante prestación de servicio personal, bajo órdenes o subordinación y cumpliendo un horario y a cambio de una retribución por la fuerza de trabajo, de manera que no existe controversia la prestación de servicios sujeto a dicho régimen laboral; sin embargo, por Casación Laboral N°7945- 2014-CUZCO, expedida el 29 de setiembre del 2016 (fundamento 4) de carácter vinculante y cumplimiento obligatorio y por ende es de observancia por todos los órganos jurisdiccionales en materia laboral, se ha establecido que los trabajadores obreros de las Municipalidades, como es el presente caso, corresponde el régimen laboral de la actividad privada, en consecuencia, "(...) en ningún caso pueden ser contratados bajo régimen especial de contratación administrativa de servicios"; de manera que los Contratos Administrativos de Servicios suscrito con la demandada, no tienen eficacia jurídica, por consiguiente se encuentran desnaturalizados, máxime si la demandada a efectos de cuestionar la sentencia de primera instancia, no tiene algún otro argumento de que deben cumplirse diversos supuestos para la invalidez del CAS, sin tener en cuenta que en el caso de autos, nos encontramos ante su invalidez en virtud a las labores realizadas de obrero municipal.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>9. En este sentido, y en aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad estamos ante un supuesto de desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios en los períodos en que el actor laboró para la demandada, esto es desde el 02.11.2012 hasta el 31.12.2017, correspondiéndole el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado; por tanto, le corresponde la aplicación del artículo 10° del precitado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral - aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe: “cumplido el período de prueba de tres meses el trabajador adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario”; en consecuencia, al haber superado el aludido período, el actor ha adquirido protección contra el despido arbitrario, y la demandada al haber despedido al actor sin mediar causa justa, se ha generado un despido incausado, afectando el derecho que tiene toda persona al trabajo, que importa bienestar social y un medio de realización de la persona, tal como lo estipula el artículo 22 de la citada Constitución Política del Perú, y amparada también en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otras normas internacionales; por consiguiente, su cautela no solo comprende el acceso al trabajo sino también a su permanencia y duración, es decir a no ser privado del mismo, por motivos que no estén justificados, tal como lo señala el artículo 32 del acotado Texto Único Ordenado, por lo que corresponde su reposición.</p> <p>10. Ahora bien, y por consiguiente, con respecto a la inclusión a los libros de planillas de trabajadores obreros, corresponde en estricta aplicación del artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, que señala “Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo. Toda referencia al término empleador en el presente Decreto Supremo comprende a las cooperativas de trabajadores y el término trabajador a los socios trabajadores.”; además, su artículo 3, indica que “Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial.”; en tal sentido, corresponde a la demandada cumpla con incluir al demandante en sus libros de planillas, desde el desde el 02.11.2012 hasta el 31.12.2017 y a la actualidad, como Obrero Permanente sujeto al Régimen Laboral Privado, Decreto Legislativo N°728, con la labor que desempeña de Limpieza Pública, por lo cual es evidente la correspondencia del pago de los beneficios sociales peticionados, deviniendo en infundada la apelación en este contexto.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

LECTURA. *El cuadro 5, revela que la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia son de rango: alta. Se derivó de la calidad de la motivación de los hechos, y la motivación del derecho, son de rango: alta y alta; respectivamente.*

Cuadro 6: Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Del Distrito Judicial Del Santa-Chimbote. 2021; con énfasis en la calidad de la aplicación del principio de congruencia y de la descripción de la decisión

Parte resolutive de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]		

<p style="text-align: center;">Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>IV.- Parte resolutive: Por estos fundamentos, la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa: RESUELVE: Confirmar la sentencia contenida en la resolución número tres, de fecha dos de julio del año dos mil dieciocho, de folios 306 a 332, que declara fundada la demanda interpuesta por A contra la B sobre Reposición y otros; en tal sentido, se reconoce un vínculo de naturaleza laboral indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ordenando su inclusión en sus libros de planillas de la demandada desde el 02.11.2012 al 31.12.2017, como obrero - limpieza pública, se ordena a la demandada que en el plazo de cinco días cumpla con reponer al demandante en el cargo de obrero de limpieza pública, cargo que venía desarrollando hasta antes del despido injustificado. Asimismo, ordena el pago de la CTS, gratificaciones ordinarias y truncas, vacaciones e indemnización vacacional, en la suma de S/. 14,640.27, más el pago de intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia, Fijándose los costos procesales en el 10% de todo lo que se obtenga en el proceso, más el 5% de este último a favor del Colegio de Abogados del</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o los fines de la consulta. <i>(Es completa)</i> Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ o la consulta (No se extralimita) <i>/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</i> Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple 4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple 5. Evidencian claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i> Si cumple.</p>				X					
		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple 2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple 3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p>				X					8

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

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

Cuadro 7: Calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Del Distrito Judicial Del Santa-Chimbote. 2021; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	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	7	[9 - 10]	Muy alta	31					
		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	16	[17 - 20]	Muy alta						
						X			[13 - 16]	Alta						
		Motivación del derecho				X			[9- 12]	Mediana						
						X			[5 -8]	Baja						
						X			[1 - 4]	Muy baja						
			1	2	3	4	5		[9 - 10]	Muy alta						

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

LECTURA. *El cuadro 7, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido incausado; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, son de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva son alta, alta y alta, respectivamente.*

Cuadro 8: Calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Del Distrito Judicial Del Santa-Chimote. 2021, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia										
			Muy baja	Baja	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	7	[9 - 10]	Muy alta	31								
		Postura de las partes		X						[7 - 8]						Alta			
										[5 - 6]						Mediana			
										[3 - 4]						Baja			
										[1 - 2]						Muy baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos						16	[17 - 20]	Muy alta									
						X			[13 - 16]	Alta									
		Motivación del derecho				X			[9- 12]	Mediana									
							X			[5 -8]						Baja			
										[1 - 4]						Muy baja			

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

LECTURA. *El cuadro 8, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido incausado; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial de la Libertad, son de rango: alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutiva que son alta, alta, y alta, respectivamente.*

5.2. Análisis de los resultados

En este análisis, el objeto es determinar las calidades de las sentencias que son materia de estudio, por lo tanto; al apreciar la metodología diseñada se obtuvo resultados de los cuales permite ver la calidad de la sentencia de primera y segunda instancia proveniente de la parte expositiva, considerativa y resolutive. En términos metodológicos es alta y alta, en términos judiciales se declaró infundada y se confirmó infundada.

En cuanto a la primera sentencia. -

La sentencia es de rango muy alta, según la normatividad, doctrina y jurisprudencia concerniente, que se propone en el estudio presente; emitido por el Quinto Juzgado Laboral del Distrito Judicial del Santa reflejado en el cuadro 7.

La calidad se determinó en base a los resultados obtenidos de las partes expositivas, considerativas y resolutive, que fueron muy alta respectivamente reflejados en los cuadros 1, 2 y 3.

Toda sentencia debe estructurarse en tres partes: i) Expositiva, en donde se narra los hechos que originaron la formación de la causa y que forman parte de la acusación fiscal, además se incorpora los datos generales del o los acusados, magistrado, etc.; ii) Considerativa, donde se expresa la motivación de la sentencia, en esta parte el órgano jurisdiccional desarrolla su apreciación sobre cada uno de los hechos y los elementos probatorios puestos a su consideración y en aplicación de los principios y normas pertinentes se llega a determinar la inocencia o culpabilidad del procesado; iii) Resolutive o fallo, donde se expresa la decisión del órgano jurisdiccional respecto a la situación jurídica del acusado, que puede ser una decisión absolutoria o condenatoria (Rioja, 2009).

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

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

En la dimensión de las posturas de las partes se determina que es alta encontrándose las siguientes sub dimensiones: explícita y evidencia influencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes; explícita los puntos controvertidos aspectos específicos respecto a los cuales se resolverá; y evidencia claridad; el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso del tecnicismo, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retorico. Se asegura de no anular, o perder de vista su objetivo, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.

Según este hallazgo el encabezamiento comienza con la consignación del órgano judicial, la numeración de los autos, la fecha en que se dicta, el tipo de delitos que se imputan, el nombre de las partes intervinientes, etcétera. Es muy importante porque contiene los datos que se necesitan para identificar la resolución (Confilegal, 2018).

Encabezamiento o parte expositiva: se señala la fecha y ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus procuradores y abogados, sin, que se puedan omitir sus nombres sin afectar a la debida integridad y publicidad de las sentencias. Se hacen constar también las peticiones presentadas por las partes, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan (Orgaz, 1952).

Es así que, para poder determinar la calidad de la primera sentencia, fue conveniente hacer uso del instrumento de recojo de datos, donde se pudo cotejar las partes de la sentencia divididas en tres dimensiones con sus sub dimensiones, determinando que cumplen con todas las mencionadas.

2. La calidad de su parte considerativa fue muy alta. Producto del análisis en base a los resultados de la calidad de motivación de los hechos y la motivación de derecho, donde ambas son muy altas respectivamente.

Siendo la parte considerativa la segunda dimensión en el momento de analizar el cuadro de resultados se evidenció la existencia y manejo de las sub dimensiones como la motivación de los hechos donde hallamos la selección de los hechos probados o improbados; fiabilidad de las pruebas; aplicación de la valoración conjunta; aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y claridad.

Es quizá su parte más trascendente de la resolución. En ello el juzgador consigna con toda precisión, claridad y asepsia el relato de la verdad de lo acaecido, según su criterio, tras valorar las pruebas practicadas (Confilegal, 2018).

En la motivación del derecho hallamos las normas 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; 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.

Los fundamentos jurídicos, incluye la motivación, la explicación sobre la que el juzgador asienta su decisión. Esto es esencial como garantía para el justiciable y el medio para que resulte posible el oportuno recurso (Confilegal, 2018).

3. La calidad de sentencia de la parte resolutive fue muy alta. Según los resultados de calidad, analizados en la tercera dimensión de la primera sentencia, encontramos las sub dimensiones como la aplicación de congruencia y la descripción de la decisión, son muy alta respectivamente.

Este principio es muy importante e indispensable en decisión del juez en nuestro material de estudio podemos observar que el magistrado tuvo en cuenta todas las

sub dimensiones planteados en la lista de cotejos, ciñéndose en el petitorio de la demanda, emitiendo su fallo fundamentado según la norma, doctrina y jurisprudencia como el caso Huatuco, que solicitaba su reposición, aplicando el principio de congruencia teniendo vinculo la parte expositiva con la parte considerativa, con expresión clara y comprensible para las partes.

Este principio procesal implica por un lado que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios (Rioja, 2009).

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

Es la conclusión lógica del documento, la que determina el futuro del acusado. En el fallo el juzgador resuelve las peticiones de las partes. Establece las penas impuestas, la indemnización correspondiente a los perjuicios producidos, la imposición de costas causadas en el procedimiento y los extremos de relevancia para la ejecución (Confilegal, 2018).

El pronunciamiento del juez fue claro declarando infundada la demanda, precisando sin condena el pago de costas y costos por considerar tener razones para demandar.

En cuanto a la sentencia de segunda instancia:

La calidad de la sentencia de la segunda instancia fue de rango muy alta, de acuerdo a los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales, presentados en el estudio presente; fue emitida por la Quinta Sala Laboral, perteneciente al Distrito

Judicial del Santa (cuadro 8).

La sentencia es la resolución judicial que decide de forma definitiva un proceso o una causa, es «la decisión que, dictada por un juez, pone fin a una causa judicial» (Enciclopedia Jurídica, 2016). La calidad se determinó en base a los resultados obtenidos de las partes expositiva, considerativa y resolutive, que fueron muy alta respectivamente reflejados en los cuadros 4,5 y 6. 4. La calidad de sentencia de la parte expositiva fue muy alta. Encontrados en la introducción y la postura de las partes, son de rango alto y alto respectivamente descrito en el cuadro 4.

En la parte expositiva en su introducción, se hallaron el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; evidencia los aspectos del proceso y claridad. El encabezamiento, conocida como parte inicial de una sentencia. Tras la designación del órgano judicial y sus titulares, el número de expediente, la fecha y número de sentencia, deberían expresarse los nombres de las partes y, cuando sea necesario, la legitimación y representación en virtud de las cuales actuarían en el procedimiento, así como los nombres de los/as abogado/as y representantes y el objeto del juicio (XIX Cumbre Judicial Iberoamericana, 2018).

El objeto de estudio cumple con los parámetros evidenciando el número de expediente, numero de resolución, fecha y lugar de emisión, los nombres de las partes, el asunto como es la reposición por despido incausado, además observamos los aspectos del proceso como las apelaciones. Así mismo los argumentos de los apelantes como son los extremos impugnados y sus fundamentos fácticos.

Constituyen contenidos esenciales e ineludibles de estos antecedentes procesales los referidos a las defendidas por cada una de las partes, al menos, en las conclusiones definitivas del juicio, pues estas constancias resultan claves y decisivas en orden a examinar la congruencia interna de la decisión última, en la medida en que ésta no podrá salirse del marco de lo peticionado por las partes (Barrientos, 2018).

5. La calidad de sentencia de la parte considerativa fue muy alta. Dando hincapié en

la motivación de los hechos que se dan en el proceso y la motivación de derecho aplicado por el magistrado, siendo muy alta y muy alta respectivamente (cuadro 5).

La motivación de los hechos, se hallaron 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; evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y claridad. Se deben consignar, con la claridad y la concisión posibles y en párrafos separados y numerados, las intenciones de los interesado/as, los hechos en que fundan, que fueron alegados en su momento y tuviesen relación con los temas que hubiese que resolver, las pruebas que se hubiesen propuesto y practicado y los hechos probados, en su caso. La fórmula que generalmente se recomienda utilizar sería redactar un resumen de los escritos de demanda y contestación, con lo que en la Sentencia permite reflejar el ámbito de enjuiciamiento, fijado por las pretensiones de las partes, y las pruebas tendentes a su justificación (XIX Cumbre Judicial Iberoamericana, 2018).

Analizando la motivación del derecho se encontró las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Se deben expresar, en párrafos separados y numerados, los puntos de hecho y de derecho fijados por las partes y los que ofrezcan las cuestiones controvertidas, dando las razones y fundamentos legales del fallo que haya de dictarse, con expresión concreta de las normas jurídicas aplicables al caso. Es el núcleo fundamental de la Sentencia en el que órgano judicial tendría que dar respuesta razonadamente a los pedimentos de las partes (XIX Cumbre Judicial Iberoamericana, 2018).

Se puede apreciar que se resolvió los extremos impugnados, aplicando la norma de acuerdo a los hechos y los pretendido como el Decreto Supremo N° 003-97-TR por lo que existe una conexión entre los hechos y las normas. Así mismo se puede afirmar que se aproximó a lo estipulado en el Art. 31 de la NLPT N° 29497 donde señala que el juez valora los fundamentos de hecho y derecho que puedan motivar su decisión (NLPT, 2010).

6. La calidad de sentencia de la parte resolutive fue muy alta. Con hincapié en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron muy alta y alta respectivamente (cuadro 6). En su principio de congruencia, se halló el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; evidencian claridad (con lenguaje que no excede el uso de tecnicismos, tampoco 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).

La sentencia debe ser congruente, resolviendo las diversas pretensiones de las partes, sin incluir soluciones que no se ajusten a lo pedido (XIX Cumbre Judicial Iberoamericana, 2018). Se puede apreciar que en el objeto de estudio se ha resuelto los extremos apelados obteniendo como resultado confirmado la sentencia contenida en la resolución CUATRO, de fecha veintiuno de septiembre de dos mil dieciséis, de fojas setenta y cinco a ochenta, que declara INFUNDADA la demanda interpuesta por A, contra B, sobre reposición laboral.

Finalmente, en la descripción de la decisión. En este punto se puede evidenciar que no cumple con todos los puntos mencionados que se tienen en cuenta para analizar

la sentencia de segunda instancia, de manera que en el pronunciamiento del magistrado no evidencia, ni menciona de forma expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la mención de la exoneración si fuese el caso

VI. CONCLUSIONES

El presente estudio consistió en determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, de la ciudad de Chimbote, siguiendo la línea de investigación de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- En relación al objetivo general, se concluye que la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, del Distrito Judicial del Santa, de la ciudad de Chimbote fueron de rango alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes.

- En relación a los objetivos específicos respecto a la sentencia de primera instancia, se concluye que la calidad de la parte expositiva fue alta, la calidad de la parte considerativa fue muy alta y la calidad de la parte resolutive fue alta.

- En relación a los objetivos específicos respecto a la sentencia de segunda instancia, se concluye que la calidad de la parte expositiva fue alta, la calidad de la parte considerativa fue alta, y la calidad de la parte resolutive fue alta.

- Por lo tanto, se puede concluir que ambas sentencias han sido emitidas de conformidad con los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, en el cual se observa claramente los principios de uniformidad, congruencia, motivación de las resoluciones judiciales, los cuales son de orden constitucional, garantizando así el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, metodológicamente hay aproximación; pudiendo concluir que ambas sentencias son de calidad alta, lo cual nos permite colegir que los jueces están emitiendo las sentencias conforme a ley, resultando justo y razonable para los justiciables

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar. En: Gaceta Jurídica. *LA CONSTITUCIÓN COMENTADA. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País.* (pp.81-116). T-I. (1ra. Ed.). Lima.
- Aguilar, B. (2010). *La Familia en el Código Civil Peruano.* 2da reimpresión. Editorial SAN MARCOS
- Bermúdez, T. (2017). *La evaluación de las principales causas que condicionan los conflictos familiares en el ámbito jurisdiccional.* Recuperado de: <https://www.ucss.edu.pe/1l-congreso-por-la-paz/images/articulos/libro-justicia-proceso-y-familia-doctor-manuel-bermudez.pdf>
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental. (16° Edición) Buenos Aires: Editorial Heliasta.* Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38161902/DICCIONARIO_JURIDICO_ELEMENTAL.Cabanellas_Ed.2003.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1530832238&Signature=iAy%2FzAepehIKjNNQd49H2otFytI%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DDICCIONARIO_JURIDICO_ELEMENTAL_Cabanella.pdf
- Carhuapoma, K. (2015). *Las sentencias sobre pensión de alimentos vulnera el principio de igualdad de género del obligado en el Distrito de Ascensión - periodo 2013.* Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/558/TP%20-%20UNH%20DERECHO%2000036.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casal, J. y Mateu, E. (2003). En Rev. Epidem. Med. Prev. 1: 3-7. *Tipos de Muestreo.* CReSA. Centre de Recerca en Sanitat Animal / Dep. Sanitat i Anatomia Animals, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193-Bellaterra, Barcelona. Recuperado en: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreo1.pdf>
- Castillo, J.; Luján T.; y Zavaleta R. (2006). *Razonamiento judicial, interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales.*(1ra. Edic.) Lima: ARA Editores

- Castillo, J; Luján, M. & Zavaleta, R. (2006). *Razonamiento judicial: interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. Lima: Ara.
- Cavero, E. (2016). *La justicia ausente*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/justicia-ausente-enrique-cavero-s-267106>
- Centy, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A.* (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- Claravino, S. (2012). *La pensión de alimentos en Perú: conozca sus derechos y obligaciones*. Recuperado de: <http://peruanosenusa.net/2012/10/25/que-es-la-pension-alimenticia/>
- Cueva, W. (2011). *Insuficiencia jurídica en el Código de Procedimiento Civil Ecuatoriano en lo relacionado con la motivación de la sentencia*. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1031/1/TESIS%20WILLAM.pdf>
- De Belaunde, J. (2006) *Gobernabilidad y Administración de Justicia*. Recuperado de: http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/9_5_Gobernabilidad_Belaunde.pdf
- Ferrer, S. (2015). *Principio de adquisición*. Recuperado de: https://ar.vlex.com/vid/649388745?_ga=2.116309647.809293319.1527309725-7637627.1527309725
- Franciskovic, B. (2012). *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho*. Lima-Perú. Editorial Gaceta Jurídica. Recuperada de: http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/revista/articulos/LA_SENTENCIA_ARBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL_DERECHO.pdf
- Gaceta Jurídica. (2015). *Manual Del Proceso Civil. Todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales*. (Tomo I). (Primera

Edición). Lima: Gaceta Jurídica.

Gaitán, A. (2014). *La obligación de alimentos*. España: Universidad de Almería. Recuperado de: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3526/432_TFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gatti, S. (2009). *La importancia de la calidad y su relación en el desempeño de las pymes industriales de la argentina*. Recuperado de: <https://www.inti.gob.ar/incalin/pdf/tesis/SebastianGatti.pdf>

Hernández, J. (2016). La diferencia entre la figura de la legitimación en la causa y el concepto jurídico denominado “interés para obrar. Recuperado de: <http://www.lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4642-diccionario-juridico-la-diferencia-entre-la-figura-de-la-legitimacion-en-la-causa-y-el-concepto-juridico-denominado-interes-para-obrar>

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

Hinostroza, A. (1997). *Derecho de Familia – Doctrina y Jurisprudencia* (3ra. Ed.). Perú: San Marcos.

Hinostroza, A. (2012). *Procesos judiciales derivados del derecho de familia* (2da Ed.). Perú: Grijley.

Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. (1ra. Edición). Lima: Perú. Gaceta Jurídica.

Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. y Reséndiz, E. (2008). El diseño en la investigación cualitativa. En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. *Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9*. (pp.87-100). Washington: Organización Panamericana de la Salud

Lobos, E. (2005). la importancia de que en materia procesal la prórroga del período de prueba pueda dictarse de oficio, análisis del artículo 123 del código

procesal civil y mercantil. Recuperado de:
<http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/21761.pdf>

Málaga, N. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre alimentos, en el expediente N° 00032-2014-0-2501-JP-FC-02, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2016.* Recuperado de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2414/ALIMENTOS_CALIDAD_%20MALAGA_%20BRICENO_%20NANCY_%20PAMELA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Montoya, R. (2011). Las reglas de la lógica en la valoración de las pruebas en materia electoral federal. Recuperado de: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/justicia-electoral/article/viewFile/12197/11002>

Navarro, A. (2012). *La Hipoteca Dentro del Proceso de Pensiones Alimentarias.* Recuperado de: <https://docplayer.es/11906214-Universidad-de-costa-rica.html>

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis.* (3ª ed.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Olortgui, R. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre demanda de alimentos, en el expediente N° 00456-2016-0-1903-JP-FC-04, del Distrito Judicial de Loreto – Iquitos, 2018.* Recuperado de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2959/CALIDAD_DOCTRINA_OLORTEGUI_GARCIA_REYNA_ISABEL%20%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ovalle, J. (s/f). *Derecho procesal civil.* Recuperado de:
<https://es.scribd.com/doc/30996987/Derecho-Procesal-Civil-Ovalle>

- Parma, C. (s/f). *La sentencia*. Recuperado de: <http://www.carlosparma.com.ar/sentencia-procesal-argumentacion-e-interpretacion/>
- Parra, L. (s/f). *El juez y el derecho*. Recuperado de: <http://www.unla.mx/iusunla13/opinion/EL%20JUEZ%20Y%20EL%20DERECHO.htm>
- Priori, G. (s/f). Tutela jurisdiccional efectiva. Recuperado de: revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12185/12750
- Quisbert, E. (2010). *Apuntes De Derecho Procesal Civil Boliviano*. Sucre: USFX, Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/12/dpc27.html>
- Ramírez, J. (2017). *Dirección e impulso del proceso*. Recuperado de: https://www.academia.edu/33327367/Direccion_e_impulso_del_proceso
- Real Academia de la Lengua Española. (2001); *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>
- Rioja, A. (2009) *Los puntos controvertidos en el proceso civil*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/los-puntos-controvertidos-en-el-proceso-civil/>
- Rioja, A. (2017). *La sentencia en proceso civil*. Recuperado de: <http://legis.pe/sentencia-proceso-civil-naturaleza-clases-requisitos-partes/>
- Riveros, J. (2012). *Los principios procesales y el título preliminar del código procesal civil*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/30412497/LOS-PRINCIPIOS-PROCESALES-Y-EL-TITULO-PRELIMINAR-DEL-CODIGO-PROCESAL-CIVIL>
- Rodríguez, F. (s/f). *Justicia y administración de justicia*. Recuperado de: <http://www.eldeber.com.bo/opinion/justicia-y-administracion-justicia.html>
- Rodríguez, O. (2017). *La justicia barómetro*. Recuperado de:

<https://www.nexos.com.mx/?p=33944>

Rodríguez, W. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pensión de alimentos, en el expediente N° 04911-2013-0-0906-JP-FC-02, del Distrito Judicial de Lima – Lima, 2018*. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4001/ALIMENTOS_DEMANDA_RODRIGUEZ_PRADO_WILDOR_HERNANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, A. (2012). *Las partes de la relación procesal*. Recuperado de: <https://doctrina.vlex.cl/vid/partes-relacion-procesal-346051226>

Salazar, C. (2017). *Chimbote: Carlos Salazar es el nuevo titular de la corte del santa*. Recuperado de: <http://diariocorreo.pe/edicion/chimbote/chimbote-carlos-salazar-es-el-nuevo-titular-de-la-corte-del-santa-715200/>

San Martín, C. (2015). *Lecciones de derecho procesal penal*. Lima: Editorial INPECCP

Scaevola, M. (2008) *Los problemas de la justicia*. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/elmundo/2008/05/09/ciudadanobaleares/1210320677.html>

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>.

Tapia, G. (2015). *“Ejecución de las sentencias judiciales”*. Monografía previa a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador y Licenciada en Ciencias Políticas y Sociales. [Tesis]. Universidad de Cuenca. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23247/1/Tesis.pdf>

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

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011- CUULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente

metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario.
Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI.
Nov. 07 del 2013

Universidad de Celaya (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (s.f). 301404 - *Ingeniería de Software. Material Didáctico. Por la Calidad Educativa y la Equidad Social. Lección 31. Conceptos de calidad*. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301404/301404_ContentoEnLinea/leccin_31__conceptos_de_calidad.html

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

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1.

Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias examinadas

Sentencia de primera instancia



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO**

EXPEDIENTE : 00105-2018-0-2501-JR-LA-01
DEMANDANTE : A
DEMANDADO : B
MATERIA : REPOSICION Y OTROS
JUEZ : M
SECRETARIO : EL

Resolución Número: Tres

Chimbote, dos de julio del dos mil dieciocho. -

VISTOS; los actuados, la Jueza del Primer Juzgado de Trabajo que suscribe, a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:

1. PARTE EXPOSITIVA:

1.1. La demanda:

Con escrito de demanda de fojas 199 a 215, y subsanado a foja 222; A interpone demanda contra la B y el Procurador Publico De La Municipalidad Distrital De Santa sobre reconocimiento del vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728 desde julio 2012 como consecuencia de la desnaturalización e invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS; reposición por despido incausado, debiendo a la demandada ordenar que reponga en las labores de obrero de limpieza pública en el área de la sub gerencia de ecología y medio ambiente; inclusión en planilla de trabajadores permanentes bajo la actividad privada D. L. N° 728 con fecha de inicio julio 2012; Incremento de remuneraciones por pactos y convenios colectivos equivalente a S/.620.00 soles, debiendo agregarse de forma permanente en su remuneración básica; reintegro de remuneraciones por convenios colectivos del periodo julio 2012 hasta el 31 de agosto del 2016 y del 11 de mayo hasta noviembre del 2017 por el monto de S/.35,060 y sus incidencias en los beneficios sociales

consistentes: CTS, Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones ordinarias y trucas; pago y/o reintegro de beneficios sociales del periodo julio 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017 consistentes en CTS por S/.5,006.74, gratificaciones, vacaciones no gozadas por S/. 2,818.00, trunca por S/. 354.17 e indemnización vacacional por S/. 2, 625.00; pago de escolaridad por pactos y convenios colectivos por el monto de s/.6, 5890.00 del año 2013 al 2017; pago de canasta por el día de la madre del periodo del periodo 2013 al 2016 por el monto de s/. 1, 500.00 soles y pago de canasta de navidad del periodo 2012 al 2017 por el monto de S/. 1,700.00 soles como consecuencia de convenios colectivos; más el pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

Mediante resolución número dos de folios 223 a 226 se admite a trámite la demanda como proceso ordinario laboral, y se señala fecha para Audiencia de Conciliación.

1.2. Audiencia de Conciliación:

Acreditado las partes procesales, leídas las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y los apercibimientos previstos en el artículo 15° del mismo texto normativo, se frustra la etapa conciliatoria por mantener ambas partes procesales sus posiciones expresadas en la demanda y contestación; por lo que se señala las pretensiones materia de juicio; se requiere a la parte demandada para que presente su escrito de contestación de demanda, el cual se califica positivamente, corriéndose traslado a la parte demandante; y se señala fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento.

1.3. Audiencia de Juzgamiento:

La parte demandante SE DESISTE del proceso respecto a los incrementos de remuneraciones por pactos y convenios colectivos equivalente a s/.620.00 soles, debiendo agregarse de forma permanente en su remuneración básica; reintegro de remuneraciones por convenios colectivos del periodo julio 2012 hasta el 31 de agosto del 2016 y del 11 de mayo hasta noviembre del 2017 por el monto de s/.35,060 y sus incidencias en los beneficios sociales consistentes: CTS, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones ordinarias y trucas; pago de escolaridad por pactos y convenios colectivos del año 2013 al 2017; pago de canasta por el día de la madre del periodo 2013 al 2016 y pago de canasta de navidad; conforme queda registrado en audio y video (minuto 00'55''); por lo que se tiene por desistido del

proceso a la parte demandante de los conceptos de los incrementos de remuneraciones por pactos y convenios colectivos equivalente a S/.620.00 soles, debiendo agregarse de forma permanente en su remuneración básica; reintegro de remuneraciones por convenios colectivos del periodo julio 2012 hasta el 31 de agosto del 2016 y del 11 de mayo hasta noviembre del 2017 por el monto de s/.35,060 y sus incidencias en los beneficios sociales consistentes: cts., vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones ordinarias y truncas; pago de escolaridad por pactos y convenios colectivos del año 2013 al 2017; pago de canasta por el día de la madre del periodo 2013 al 2016 y pago de canasta de navidad.

- **Confrontación de Posiciones:**

La parte demandante oraliza sus alegatos de apertura a partir del minuto 02'40''; no concurriendo la parte demandada a la audiencia de juzgamiento.

- **Actuación Probatoria:**

Conforme queda registrado en la grabación de la audiencia, se establecen las pretensiones materia del proceso (minuto 06'46''), se admiten y actúan los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, previo juramento de ley.

- **Alegatos:**

Se oraliza los alegatos finales o de clausura de la parte demandante (minuto 11'10''), correspondiendo al estado del proceso a emitir sentencia.

2. Parte considerativa:

De los Principios y Derechos de la Función Jurisdiccional:

PRIMERO: En el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, el artículo 139° inciso 3 de la Constitución Política establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional; la observancia del debido proceso¹⁰ y la tutela jurisdiccional¹¹; con las que se busca garantizar que las

¹⁰ "El debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Este derecho contiene un doble plano, pues además de responder a los elementos formales o procedimentales de un proceso (juez natural, derecho de defensa, plazo razonable, motivación resolutoria, acceso a los recursos, instancia plural, etc.) asegura elementos sustantivos o materiales, lo que supone la preservación de criterios de justicia que sustenten toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, etc.)". LANDA ARROYO, César. "El debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia, Tribunal Constitucional, Corte Interamericana de Derechos Humanos", Lima, AMAG, 2012.

¹¹ "La tutela jurisdiccional es un derecho que comporta una protección eminentemente procesal, absolutamente independiente del derecho alegado, y en tanto derecho complejo tiene cuatro manifestaciones concretas: a) el

pretensiones de los justiciables sean atendidas por un órgano jurisdiccional mediante un proceso dotado de un conjunto de garantías mínimas, las cuales no se limiten a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución, sino que se extienden a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana y que sean esenciales para cumplir con la finalidad del proceso; conforme al desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional y lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

De la Actividad Probatoria:

SEGUNDO: La actividad probatoria comprende los actos que realizan las partes procesales mediante el ofrecimiento de los medios probatorios¹² y que tienen por objeto confirmar sus afirmaciones y contradecir lo alegado por la contraparte, recae únicamente sobre las afirmaciones que son controvertidas después de los actos de alegación, puesto que las afirmaciones de hechos no controvertidos están excluidas de la prueba; los medios probatorios son valorados¹³ por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada; donde los indicios constituyen circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia, que pueden ser entre otros las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de las partes, de las que se derivan presunciones legales tal como lo prescribe el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497.

De las actuaciones procesales:

derecho de acceso al proceso; b) el derecho a una resolución fundada en derecho; c) el derecho a la ejecución de lo resuelto y; d) el derecho a los recursos legalmente establecidos." SAN MARTIN CASTRO, César. Ponencia en el Primer Seminario del Centro de Estudios Constitucionales, Centro Cultural PUCP, Lima, junio 2005.

¹² "Los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas aportadas principalmente por las partes y eventualmente gestionadas a iniciativa del juez, gracias a las cuales el órgano jurisdiccional se pone en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos provocan y que llevan al juez a la certeza sobre la existencia u ocurrencia de tales hechos (...)" Paredes Palacios, citado por Oxal Avalos Jara, en *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Jurista Editores, Lima, 2011, p. 321.

¹³ "El código adjetivo ha adoptado el sistema de la libre valoración, señalando que los medios probatorios deben ser valorados en forma conjunta y meritados en forma razonada, lo cual no implica que el Juzgador, al momento de emitir sentencia, deba señalar la valoración otorgada a cada prueba actuada, sino únicamente lo hará respecto a los medios probatorios que de forma esencial y determinada han condicionado su decisión (...)" Considerando Noveno de la Casación N° 823-2010-Lima, Sala Civil Permanente.

TERCERO: Si bien en el artículo 12.1 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, se señala que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas; tal es así que “(...) la prevalencia de la oralidad sobre el acto procesal escrito no es una recomendación para el juez laboral, es una regla que debe seguir obligatoriamente (...)”¹⁴; no obstante, nuestro sistema procesal laboral, es mixto, puesto que algunas actuaciones judiciales serán en forma oral y otras en forma escrita, ya que la demanda y la contestación de la misma se presentan por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en los artículos 16 y 19 de la Ley N° 29497, además de los establecidos en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral; los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación y se admiten y se actúan en la audiencia de juzgamiento conforme lo dispone el artículo 21 del texto normativo ya citado; así, esta combinación de la oralidad y la escritura se patentiza también en algunas actuaciones procesales.

De los argumentos orales de las partes procesales:

CUARTO: El abogado de la demandante en sus alegatos de apertura (minuto 02'40'') señala que el demandante ingresó a laborar para la demandada en julio del año 2012 iniciando su labor de obrero en limpieza pública hasta diciembre del 2017 y todo ese lapso de manera continua e ininterrumpida ha venido firmado contrato CAS pese a que el demandante al tener la labor de obrero estaba en el régimen de la actividad privada – D.L N° 728, de acuerdo a la Ley orgánica de Municipalidades; y existiendo una norma propiamente dicha y al haber tenido que estar en el libro de planillas, la demandada le hacía suscribir contratos administrativos de servicios - CAS y con fecha 31 de diciembre del 2017 fu despedido sin precisar una expresión de causa justa ya que el demandante está protegido por el D.L. 728, por lo que fue despedido de manera encausada, por lo que se pide la reposición a su centro de labores y por lo tanto también le corresponde el pago de beneficios sociales, se precisa que se ha pagado algunas gratificaciones de julio y diciembre, pero no ha

¹⁴ AVALOS JARA, Oxal Víctor, *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Jurista Editores, Lima, 2014, p. 232.

gozado vacaciones, y se le ha pagado conforme a un trabajador CAS y no bajo el D.L. N° 728.

Delimitación del petitorio:

QUINTO: A efectos de emitir un pronunciamiento de fondo, en consecuencia y considerando el desistimiento del proceso respecto a las pretensiones antes señaladas, se establece como pretensiones materia del proceso (minuto 06'46'"): **1.** El reconocimiento del vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728 desde julio 2012 por desnaturalización e Invalidez de los contratos administrativos de servicios; **2.** La reposición por despido incausado, en el cargo de obrero de limpieza pública en el área de la sub gerencia de ecología y medio ambiente; **3.** La inclusión en planilla de trabajadores permanentes bajo el régimen laboral de la actividad privada desde julio 2012; **4.** Pago y/o reintegro de beneficios sociales del período julio 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017, consistentes en compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones no gozadas, trunca e indemnización vacacional; **5.** Pago de costos del proceso, más intereses legales; por lo que es dentro de este contexto que se deberá emitir pronunciamiento, para tal finalidad la valoración de las pruebas aportadas se deberá enmarcar dentro de los límites de la controversia establecida.

De la Carga de la Prueba:

SEXTO: Para el análisis del caso, se debe tener en cuenta que la regulación de la carga probatoria se instaura a partir del núcleo básico del derecho probatorio; es decir la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos; sujetos a las reglas establecidas en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, además “(...) *debe quedar claro que la actividad probatoria no es investigadora, sino verificadora, pues lo que se busca es únicamente confirmar las afirmaciones de hecho de las partes. Se trata, pues, de una carga, pero también de un derecho de las partes.*”

Respecto al periodo de julio a octubre del 2012

SEPTIMO: Que, el demandante señala que ha laborado para la demandada Municipalidad Distrital del Santa desde el 01 julio del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017, conforme su escrito de demanda (fojas 200/201); sin embargo, de la revisión de todo lo actuado, se puede apreciar que no obra medio probatorio alguno que

acredite lo manifestado por el demandante, por lo que no se puede dar por cierto lo argumentando por el demandante; más aún si a foja 244 obra el Informe N° 126-2018-O.R.H-MDS en el cual señala que el demandante ingresó a laborar para la demandada a partir del 02 de noviembre del 2012, documento que no ha sido tachado o contradicho por la parte demandante con medios probatorios idóneos y fehacientes por lo que mantiene su valor probatorio; conforme lo establece el artículo 23.1 de la Ley N° 29497 **“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma 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 ley se dispongan otras adicionales.”**; por lo que, se tiene que el demandante ingresó a laborar desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017, y no como lo ha señalado el demandante desde el 01 de julio del 2012.

De los Contratos Administrativos de Servicios:

OCTAVO: Es necesario precisar que en pronunciamientos anteriores, la suscrita ha sostenido la validez de los contratos administrativos de servicios en mérito a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00002-2010-PI-TC¹⁵ que en su considerando 47 señala; “(...) a partir de la presente sentencia, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional.”; sin embargo la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 7945-2014.CUSCO; en específico respecto a los obreros municipales establece como precedente vinculante; “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser

¹⁵ Sentencia que declara infundada demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

contratados bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios.”.

NOVENO: El artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS señala; “Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. (...)”; al respecto Marianella Ledezma Narváez señala; “(...) debe precisarse que dicha actividad no encierra una función jurisdiccional propiamente dicha, sino el cumplimiento de una función de normativa-judicial, encomendada por ley, exclusivamente a los jueces integrantes de las salas especializadas de la Corte Suprema (...)”¹⁶; así el Acuerdo Plenario N° 1-2007/ESV-22; “Corresponde a las salas especializadas de este Supremo Tribunal realizar una labor previa de revisión de las ejecutorias emitidas y, respecto de ellas escoger aquellas que fijan principios jurisprudenciales que deben erigirse en precedentes vinculantes para los jueces de la república, y de este modo, garantizar la unidad en la interpretación y aplicación judicial de la ley, como expresión del principio de igualdad y afirmación del valor de la seguridad jurídica.”.

DECIMO: Siendo así, conforme al precedente vinculante y verificando lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley Orgánica de las Municipalidades Ley N° 27972; “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”; además del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia

¹⁶ LEDESMA NARVAÉZ, Marianella, Comentarios al Código Civil Tomo II, Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 278

Laboral (8 y 9 de mayo del 2014) en el que los jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral 1.6 del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales que “El órgano Jurisdiccional Competente es el Juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.

De la Invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios:

DÉCIMO PRIMERO: Habiéndose determinado que los trabajadores que tiene la condición de obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS; en autos tenemos que el demandante celebró con la demandada Contratos Administrativos de Servicios – CAS sujetos al Régimen Laboral del Decreto legislativo N° 1057; como obrero de Limpieza Pública, corroborado con el Informe N° 126-2018-O.R.H.MDS de foja 244 y contratos administrativos de servicios suscritos por ambas partes procesales a fojas 252 a 294, por lo que estando al precedente vinculante, y que las labores desarrolla como Limpieza Pública son de obrero; entonces los contratos administrativos de servicios suscritos resultan inválidos, encontrándose el demandante, bajo el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728; puesto que la labor de Limpieza Pública corresponden a las labores que realiza un obrero y que éstas no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo, por ser la limpieza pública una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo conforme se señala en los contratos administrativos de servicios – CAS (fojas 252/294), una remuneración (fojas 08/61 y 245/251) y a un superior jerárquico (SSTC N.ºs 03334-2010-PA/TC, 02237-2008-PA/TC, 06298-2007-PA/TC y 00998-2011-PA/TC, 06235-2007-PA/TC, 4058-2008-PA/TC, entre otras), conforme obra la constancia de trabajo (foja 04); por lo que su contratación debe ser considerada como de duración indeterminada, resultando inválidos los contratos administrativos de servicios - CAS; encontrándose el demandante sujeto a un a un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el

inicio de la prestación de servicios, esto es desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017, de manera ininterrumpida conforme se señala el Informe N° 126-2018-O.R.H-MDS (foja 244); y no como lo señala el demandante desde julio del 2012; por lo que se debe de declarar fundada en parte este extremo de la demanda.

El enfoque constitucional del Derecho al Trabajo:

DÉCIMO SEGUNDO: El artículo 27° de la Constitución Política del Perú señala; “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, al respecto el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia señala que el contenido esencial del derecho al trabajo; así, en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC señala: *“El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (...)”*; Carlos Blancas Bustamante señala, “(...) este derecho posee una doble vertiente, que incluye, además de su tradicional concepción como una aspiración legítima al empleo - que toca a los poderes públicos efectivizar a través de las adecuadas políticas económicas y sociales -, otra, no menos importante, como es la de garantizar la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón, y, por tanto, abusivas o arbitrarias; pues en definitiva, tanto se opone al “derecho del Trabajo” el desempleo original, de quien accede a trabajar y carece de empleo, cuanto el desempleo sobreviniente de quien pierde el puesto de trabajo que ocupaba, más aún cuando esta pérdida obedezca a motivos irrazonables y arbitrarios”.

Del despido:

DÉCIMO TERCERO: El despido es “un acto unilateral de la voluntad del cualquier empleador en virtud del cual, éste decide poner fin a la relación de trabajo”, debiendo agregar que ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad, de tal modo que si la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente

establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como nulo o arbitrario, tal como lo peticiona el actor, por ello peticiona se le indemnice; máxime, si el Tribunal Constitucional ha establecido que la protección contra el despido arbitrario deviene después de superado el periodo, de prueba (de tres meses), habiendo el actor superado dicho plazo; “Así, constatándose que al momento de su separación del cargo el demandante había superado el período de tres meses previsto por el artículo 10° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como período de prueba, había adquirido el derecho a la protección contra el despido arbitrario refrendado por la sentencia emitida por este Tribunal en el Expediente N.º 976-2002-AA/TC.”¹⁷.

Del despido incausado:

Décimo cuarto: El despido incausado no se encuentra tipificado normativamente; sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, fundamento 15; prevé que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; así pues, se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; en ese supuesto, señala el Tribunal, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad – y, por consiguiente, el despido carece de efecto legal - cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos, por lo que procede la reposición del trabajador despedido sin expresión de causa.

Causales del despido:

¹⁷ Tribunal Constitucional del Perú: Centro de Estudios Constitucionales: Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral, Lima, Perú, 2006, Editorial Palestra, p. 119

Décimo quinto: Según el inciso g) y h) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son causas de extinción del contrato de trabajo: “*El despido, en los casos y forma permitidos por la ley*” y “*La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley*”. Así, el despido y la terminación de la relación laboral por causas objetivas, en los casos y forma permitidos por la ley, son los contemplados en los artículos 23°, 24° y 46° de la norma invocada; en los cuales se señalan los supuestos de hecho por los cuales el empleador puede despedir a un trabajador o dar por terminada la relación laboral; esto es, por causas justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o por causas objetivas.

Del Procedimiento del Despido:

Décimo sexto: Respecto al procedimiento, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en su artículo 31° que el empleador debe otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que el trabajador pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta gravante en que no resulte razonable tal posibilidad, así como que el trabajador puede ser exonerado - por escrito - de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle; asimismo en su artículo 32° señala que la comunicación del despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese, no pudiendo invocar con posterioridad una causa distinta de la imputación en la carta de despido.

Décimo séptimo: Encontrándose acreditado que el demandante laboró bajo el régimen laboral de la actividad privada, con un contrato de trabajo a plazo indeterminado, entonces no podía ser despedido sino por causa justa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, y estando a la propia versión de la demandada que el término de su relación laboral fue por término de contrato (foja 296), y conforme se acredita mediante Carta N° 053-2017-ORH-MDS (foja 05); lo

cual no cumple con los requisitos que alega la norma para los despidos; no acreditando la causa justa de despido, por lo que el despido resulta incausado.

De la reposición:

Décimo octavo: Habiéndose determinado que el demandante se encontraba sujeto a un contrato laboral a plazo indeterminado y que su despido fue incausado, corresponde un pronunciamiento respecto a la reposición; para lo cual debe tenerse en cuenta que con fecha 1 de junio se publicó en la página web del Tribunal Constitucional, y con fecha 5 de junio del 2015, en el Diario Oficial el Peruano, la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra el Corte Superior de Justicia de Junín; sin embargo también se debe evaluar las resoluciones expedidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD (del 29 de octubre del 2015) y N° 8347-2014-DEL SANTA (del 15 de diciembre del 2015).

Décimo noveno: La Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra el Corte Superior de Justicia de Junín, en la que se establece como precedente vinculante los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23; así el fundamento 18 señala; “Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo N° 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo N° 728 para el sector privado.”; mientras que el fundamento 20 establece; “Por tal motivo, las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para

la contratación del personal en el ámbito de la administración pública. A fin de determinar quiénes fueron los responsables de la contratación del personal que labora o presta servicios, se tendrá en cuenta entre otros aspectos y documentos el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Reglamento Interno y demás normas internas pertinentes de cada entidad. (...).”

Vigésimo: La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD (del 29 de octubre del 2015) de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS declara que la ejecutoria suprema contienen principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación del artículo 5° de la Ley N° 29175 Ley Marco del Empleo Público; además establece, “Esta Sala Suprema considera dejar establecido que las reglas expresadas por el Tribunal Constitucional en el Precedente Constitucional Vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, están referidas a una pretensión en la que se ha discutido la desnaturalización de contratos temporales o civiles y como consecuencia de ello se ha solicitado la reposición de un trabajador con vínculo laboral terminado en su puesto habitual de trabajo, es por ello que este colegiado comparte el criterio del tribunal Constitucional solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente, en que no proceda ordenarse la reposición a su puesto de trabajo sino el pago de una indemnización, contrario sensu, cuando la discusión este centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador con vínculo laboral vigente, considera que será procedente que el órgano jurisdiccional ampare la demanda si verifica el fraude en la contratación laboral, declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta; conclusión que en forma laguna infringiría el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, ni el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC. Igualmente, este Supremo Tribunal considera que no resulta pertinente sustituir la readmisión en el empleo por el pago

de una indemnización en los casos en que los servidores despedidos se encuentran sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 24041 o cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, conforme lo regula el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.”

Vigésimo primero: En la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA (del 15 de diciembre del 2015) la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS establece criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, el cual no se aplica en los siguientes casos:

- g) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes Especiales.
- h) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.
- i) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- j) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- k) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.
- l) Cuando se trate de funcionarios, políticos funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

Vigésimo segundo: El artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS señala; “Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan

principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan. (...); al respecto Marianella Ledezma Narváez señala; “(...) debe precisarse que dicha actividad no encierra una función jurisdiccional propiamente dicha, sino el cumplimiento de una función de normativa-judicial, encomendada por ley, exclusivamente a los jueces integrantes de las salas especializadas de la Corte Suprema (...); así el Acuerdo Plenario N° 1-2007/ESV-22; “Corresponde a las salas especializadas de este Supremo Tribunal realizar una labor previa de revisión de las ejecutorias emitidas y, respecto de ellas escoger aquellas que fijan principios jurisprudenciales que deben erigirse en precedentes vinculantes para los jueces de la república, y de este modo, garantizar la unidad en la interpretación y aplicación judicial de la ley, como expresión del principio de igualdad y afirmación del valor de la seguridad jurídica.”.

Vigésimo tercero: Estando a lo antes señalado, las Casaciones Laborales N° 11169-2014-LA LIBERTAD y N° 8347-2014-DEL SANTA respecto a la interpretación del artículo 5° de la Ley N° 29175 y la inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, hacen variar a la suscrita respecto a los criterios asumidos anteriormente en casos objetivamente idénticos, considerando que establecen criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la inaplicación del precedente vinculante contenido en la sentencia Huatuco Huatuco; por lo que se procede a evaluar si el demandante se encuentra inmerso en los supuestos de inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN.

Vigésimo cuarto: Conforme al Informe N° 126-2018-DP-GRH-MPS a foja 244, el demandante se desempeñó como obrero de limpieza pública, entonces, laboró como obrero para la demandada, por lo que no corresponde evaluar el cumplimiento de los presupuesto establecidos en el precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, ya que mediante las Casaciones Laborales N° 11169-2014-LA

LIBERTAD y N° 8347-2014-DEL SANTA respecto a la interpretación del artículo 5° de la Ley N° 29175 y la inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, el mencionado precedente no resultan aplicable a los obreros municipales; por lo que al haberse acreditado un despido incausado, conforme así se advierte de la constancia policia de folios 06/07, corresponde reponer al demandante en el puesto que venía desempeñando hasta antes de su despido; esto es como Obrero de Limpieza Pública, por lo que la demanda es fundada en este extremo.

De la inclusión a planillas

Vigésimo quinto: Entre los derechos y beneficios que le corresponden al demandante, en su condición de trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es que haya sido registrado en el libro de planillas de Trabajadores permanentes de la demandada; conforme lo establece el artículo 3° del D.S. N° 001-98-TR, que textualmente señala lo siguiente: *“Los empleadores deberán registrar a su trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial”*, lo cual según el propio accionante, la demandada no ha cumplido con su obligación de regularizar la situación del demandante; llegando a afectar de ese modo la dignidad del demandante garantizada por el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, que en su tercer párrafo establece *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Esta conclusión es concordante con lo que dispuso el Tribunal Constitucional, que sobre la dignidad laboral estableció *“En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones y facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador*

(artículo 23°, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.” (Exp. N° 1124-2001-AA/TC).

Vigésimo sexto: En consecuencia, siendo como se expone, habiéndose dilucidado que el demandante, tiene la condición de obrero, y que sus labores son de naturaleza laboral indeterminada, la demandada tiene la obligación de incluirle en sus libros de planillas de personal permanente Decreto Legislativo N° 728 desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017; en el cargo de Obrero - Limpieza Pública de la demandada Municipalidad Distrital de Santa, sin periodos de interrupción y no como lo señala el demandante; **por lo que se debe de declarar fundada en parte este extremo de la demanda.**

Del cálculo de los beneficios sociales.

Vigésimo séptimo: En mérito a lo expuesto en los considerandos precedentes, se verifica que estando el demandante comprendido en el régimen laboral de la actividad privada, entonces le corresponde los beneficios sociales de dicho régimen; por lo que se procede a efectuar los cálculos de los beneficios sociales desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017; correspondiente en la CTS, gratificaciones y vacaciones no gozadas, trucas e indemnización vacacional, debiendo tenerse en cuenta para el cálculo las boletas de pago de folios (fojas 08/61 y 245/251).

De las gratificaciones:

Vigésimo octavo: Según lo dispuesto en la Ley N° 27735 y su Reglamento, el monto de cada una de las gratificaciones sería equivalente a la remuneración básica que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio; estando integrada por la remuneración básica y por todas las cantidades fijas y permanentes percibidas por el trabajador y que sean de su libre disposición; que la definición de fijeza y permanencia debe interpretarse en sentido amplio y no restringido, pues las condiciones para su consideración como remuneración computable, radica fundamentalmente en su rasgo de totalidad sin exclusiones, así la fijeza no debe entenderse como un monto idéntico, similar e invariable sino como una identidad del concepto que puede variar en su monto y la permanencia como la

habitualidad del pago, máxime si la misma norma legal contempla la posibilidad de que un trabajador puede recibir una remuneración imprecisa, se calculará con el promedio del semestre, por consiguiente, las gratificaciones se calculan con el monto total íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición; y según su artículo 6°, para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones; así mismo el artículo 7° de la misma norma citada precisa que si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponde percibir el beneficio pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente laborados; por lo cual se procede a efectuar el cálculo de las gratificaciones demandadas, teniéndose en cuenta los datos remunerativos que se indican en las documentales presentadas por la parte demandante y demandada (Cuadro General).

De las vacaciones:

Vigésimo noveno: En cuanto al pedido de pago de vacaciones, éstas se liquidan conforme al Decreto Legislativo N° 713, que establece en su artículo 15°, que la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiere percibido habitualmente en caso de continuar laborando, considerándose como remuneración la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, es decir conforme al artículo 9° del Decreto Legislativo N° 650, que considera como remuneración computable a la remuneración básica y todas las cantidades regularmente percibidas por el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre y cuando sea de su libre disposición; asimismo el artículo 23° señala que en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente al que adquiere el derecho, percibirá una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y, una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso; sin embargo, en el caso de autos tenemos que respecto al periodo del 2015-2016 el demandante ha gozado de descanso vacacional (foja 210) y respecto al periodo 2016 – 2017, no se cumple con el presupuesto de no haber hecho uso del

descanso vacacional dentro del año siguiente al que corresponde, puesto que este todavía se cumple en el mes de noviembre del 2018, y la interposición de la demanda es de 08.01.2018; es fecha posterior a la interposición de la demanda; por lo que dichos periodos de la demanda resulta infundada; y respecto al pago de vacaciones se calculará con los medios probatorios obrantes en autos. (Cuadro General).

De la Compensación por Tiempo de Servicios:

Trigésimo: La Compensación por Tiempo de Servicios, constituye un beneficio de naturaleza previsional previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, que en su artículo 9° comprende a la remuneración computable, integrada por la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. Conforme a la normativa glosada y siendo que los cálculos los realiza el empleador corresponderá a la empresa demandada en su condición de tal, probar que los cálculos de Compensación por Tiempo de Servicios estén bien efectuados en base a la remuneración computable antes señalada, esto es, con la remuneración básica, mas todos los conceptos fijos remunerativos mensuales y los remunerativos variables e imprecisos siempre y cuando fueran percibidos por el actor durante tres meses en un periodo de seis meses, en caso que no se cumpla con la regularidad no será compatibilizada, para tal fin el cálculo se realizará con vista de las documentales obrantes en autos, a la que se agregara un sexto de la gratificación semestral en el periodo respectivo sea por fiestas patrias o por navidad según corresponda; los cálculos se harán por periodos semestrales y mensuales según corresponda, teniendo en cuenta para el cálculo, el periodo antes señalado, que comprende desde el 02 de noviembre del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2017; (cuadro General).

FECHA DE INICIO: 02/11/2012
FECHA DE CESE: 31/12/2017
CARGO: PERSONAL DE LIMPIEZA

- RECORD LABORAL:

DEL 01/11/2012 AL 31/12/2012	750.00	
DEL 02/01/2013 AL 28/02/2013	750.00	
DEL 01/03/2013 AL 31/10/2013	750.00	
DEL 02/11/2013 AL 31/12/2013	750.00	
DEL 02/01/2014 AL 31/03/2014	750.00	
DEL 01/04/2014 AL 31/12/2014	750.00	
DEL 02/01/2015 AL 28/02/2015	750.00	
DEL 01/03/2015 AL 31/10/2015	750.00	
DEL 01/11/2015 AL 31/12/2015	750.00	
DEL 02/01/2016 AL 29/02/2016	750.00	
DEL 01/03/2016 AL 31/05/2016	750.00	
DEL 01/06/2016 AL 31/12/2017	850.00	FOLIOS 45/51 y 57/61

AÑO	BASICO			BASICO MAS CCT	GRATIF	C.T.S.	VACACIONES
2014							
ENERO	750.00			750.00			
FEBRERO	750.00			750.00			
MARZO	750.00			750.00			
ABRIL	750.00			750.00		437.50	
MAYO	750.00			750.00			
JUNIO	750.00			750.00			
JULIO	750.00			750.00	750.00		
AGOSTO	750.00			750.00			
SEPTIEMBRE	750.00			750.00			
OCTUBRE	750.00			750.00		437.50	
NOVIEMBRE	750.00			750.00			750.00
DICIEMBRE	750.00			750.00	750.00		
9,000.00							

AÑO	BASICO			BASICO MAS CCT	GRATIF	C.T.S.	VACACIONES
2015							
ENERO	750.00			750.00			
FEBRERO	750.00			750.00			
MARZO	750.00			750.00			
ABRIL	750.00			750.00		437.50	
MAYO	750.00			750.00			
JUNIO	750.00			750.00			
JULIO	750.00			750.00	750.00		
AGOSTO	750.00			750.00			
SEPTIEMBRE	750.00			750.00			
OCTUBRE	750.00			750.00		437.50	
NOVIEMBRE	750.00			750.00			750.00
DICIEMBRE	750.00			750.00	750.00		
9,000.00							

AÑO	BASICO			BASICO MAS CCT	GRATIF	C.T.S.	VACACIONES
2016							
ENERO	750.00			750.00			
FEBRERO	750.00			750.00			
MARZO	750.00			750.00			
ABRIL	750.00			750.00		437.50	
MAYO	750.00			750.00			
JUNIO	850.00			850.00			
JULIO	850.00			850.00	850.00		
AGOSTO	850.00			850.00			
SEPTIEMBRE	850.00			850.00			
OCTUBRE	850.00			850.00		495.83	
NOVIEMBRE	850.00			850.00			-
DICIEMBRE	850.00			850.00	850.00		
				9,700.00			

AÑO	BASICO			BASICO MAS CCT	GRATIF	C.T.S.	VACACIONES
2017							
ENERO	850.00			850.00			
FEBRERO	850.00			850.00			
MARZO	850.00			850.00			
ABRIL	850.00			850.00		495.83	
MAYO	850.00			850.00			
JUNIO	850.00			850.00			
JULIO	850.00			850.00	850.00		
AGOSTO	850.00			850.00			
SEPTIEMBRE	850.00			850.00			
OCTUBRE	850.00			850.00		495.83	
NOVIEMBRE	850.00			850.00			850.00
DICIEMBRE	850.00			850.00	850.00	165.28	141.67
				10,200.00			

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES

		GRATIF. LIQUIDADADA	GRATIF. PAGADA	TOTAL REINTEGRO	
AÑO 2012	DICIEMBRE	250.00	100.00	150.00	FOLIO 247
AÑO 2013	JULIO	750.00	300.00	450.00	FOLIO 249
	DICIEMBRE	750.00	300.00	450.00	FOLIO 248
AÑO 2014	JULIO	750.00	300.00	450.00	FOLIO 31
	DICIEMBRE	750.00	300.00	450.00	FOLIO 250
AÑO 2015	JULIO	750.00		750.00	
	DICIEMBRE	750.00		750.00	
AÑO 2016	JULIO	850.00	300.00	550.00	FOLIO 251
	DICIEMBRE	850.00	300.00	550.00	SEGÚN DEMANDA
AÑO 2017	JULIO	850.00	300.00	550.00	SEGÚN DEMANDA
	DICIEMBRE	850.00	300.00	550.00	SEGÚN DEMANDA
				5,650.00	

REINTEGRO DE C.T.S.

AÑO 2013	S-1	395.83
	S-2	437.50
AÑO 2014	S-1	437.50
	S-2	437.50
AÑO 2015	S-1	437.50
	S-2	437.50
AÑO 2016	S-1	437.50
	S-2	495.83
AÑO 2017	S-1	495.83
	S-2	495.83
AÑO 2018	S-1	165.28

4,673.60

REINTEGRO DE VACACIONES

		VACAC. LIQUID.	INDEMN. VACAC.	PAGOS	TOTAL A REINT.	
AÑO 2012 - 2013	12 MESES	750.00			750.00	
AÑO 2013 - 2014	12 MESES	750.00	750.00		1,500.00	
AÑO 2014 - 2015	12 MESES	750.00	750.00		1,500.00	
AÑO 2015 - 2016	GOZÓ 30 D.	-			-	SEGÚN DEMANDA
AÑO 2016 - 2017	GOZÓ 15 D.	425.00			425.00	SEGÚN DEMANDA
TRUNCA	02 MESES	141.67			141.67	

4,316.67

Del total:

Trigésimo primero: Del total de los beneficios sociales tenemos los siguientes:

RESUMEN GENERAL

1. BENEFICIOS SOCIALES

* GRATIFICACIONES POR PAGAR	5,650.00
* C.T.S. POR PAGAR	4,673.60
* VACACIONES E INDEMINIZACION VACACIONAL POR PAGAR	4,316.67

14,640.27

Por lo tanto, la demandada deberá abonar al demandante la suma total de **S/. 14,640.27 soles (CATORCE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y 27/100 SOLES)** por conceptos de: gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional y compensación por tiempo de servicios; y no el monto solicitado por la parte demandante; por lo que se debe de declarar fundada en parte la demanda.

De los intereses y costos procesales:

Trigésimo segundo: Habiéndose determinado la existencia de obligación económica que deberá asumir la demandada, las mismas generan intereses legales, de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo (...)”; si bien es cierto la Municipalidad es una entidad estatal dependiente del sector público, también lo es que la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 preceptúa “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”, y para determinar los honorarios profesionales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) La duración del proceso, 2) Instancias jurisdiccionales, 3) Complejidad de la materia litigiosa; 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; además se debe considerar que el Tribunal Constitucional establece, “(...) las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes”¹⁸; siendo así, se fija los costos procesales en el porcentaje del 10 % de todo lo que se obtenga en el presente proceso, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa.

3.- FALLA:

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el artículo 31° de la Ley 29497 y artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Jueza del Primer Juzgado de Trabajo de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

- Declarar Fundada en parte la demanda interpuesta A contra la B y el Procurador Público De La Municipalidad Distrital De Santa.

¹⁸ Expediente N° 00052-2010-PA/TC

- Fundada en parte la demanda en el extremo de reconocimiento del vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728. En consecuencia Declarar que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo de naturaleza laboral indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el 02 de noviembre del 2012 al 31 de diciembre del 2017; por lo que se Ordena a la Municipalidad Distrital De Santa, cumpla con Incluir al demandante en sus libros de planillas de Trabajadores Permanentes - Decreto Legislativo N° 728 desde el 02 de noviembre del 2012 al 31 de diciembre del 2017 como Obrero – Limpieza Pública.
- Fundada la demanda en el extremo de la reposición por despido incausado; en consecuencia, notifíquese a la demandada B para que en el plazo de cinco días de notificado cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo y en el mismo cargo que ocupara antes de su cese; esto es, en el cargo de obrero de limpieza pública.
- Fundada en parte la demanda en el extremo del pago y/o reintegro de beneficios sociales, consistente en pago de compensación por tiempo servicios, gratificaciones ordinarias y truncas, de vacaciones e indemnización vacacional; en consecuencia, ordenar que a Municipalidad Distrital De Santa, cumpla con pagar al demandante la suma de s/. 14, 640.27 soles (catorce mil seiscientos cuarenta y 27/100 SOLES); más el pago de intereses legales, que serán liquidados en ejecución de sentencia.
- Fijar los costos procesales en el porcentaje del 10% de todo lo que se obtenga en el presente proceso, más el 5% de dicha cantidad para el Colegio de Abogados del Santa
- Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, Archívese en el modo y forma de ley. –

Sentencia de segunda instancia

PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL TRANSITORIA



EXPEDIENTE : 00105-2018-0-2501-JR-LA-01

MATERIA : DERECHOS LABORALES

RELATOR : OS

DEMANDADO : B, PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL SANTA

DEMANDANTE: A

Resolución Número: Siete

Chimbote, ocho de agosto del dos mil dieciocho. -

I. ASUNTO

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número TRES, de fecha dos de julio del año dos mil dieciocho, de folios 306 a 332, que declara fundada la demanda interpuesta por “A” contra la “B” sobre Reposición y otros; en tal sentido, se reconoce un vínculo de naturaleza laboral indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ordenando su inclusión en sus libros de planillas de la demandada desde el 02.11.2012 al 31.12.2017, como obrero - limpieza pública, se ordena a la demandada que en el plazo de cinco días cumpla con reponer al demandante en el cargo de obrero de limpieza pública, Cargo Que Venía Desarrollando hasta antes del despido injustificado. Asimismo, Ordena el pago de la CTS, gratificaciones ordinarias y trucas, vacaciones e indemnización vacacional, en la suma de S/. 14,640.27, más el pago de intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia, Fijándose los costos procesales en el 10% de todo lo que se obtenga en el proceso, más el 5% de este último a favor del Colegio de Abogados del Santa.

II. Fundamentos de recurso impugnatorio

La demandada, al impugnar la sentencia contenida en la resolución número tres, sostiene que:

i) El régimen laboral de las municipalidades del régimen laboral de la actividad pública regulado por el Decreto Legislativo N° 276, en consecuencia, en el análisis bajo los mismos argumentos de relación laboral encubierta, debió aplicarse la Ley N° 24041.

ii) El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado, que se celebra entre este y una persona natural para prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente dentro de las instalaciones de la entidad, la que proporciona ambiente, recursos, servicios, bienes, mobiliarios, equipos, herramientas, insumos y demás medios necesarios para cumplir con las tareas objeto de la contratación.

iii) La extinción de un contrato administrativo de servicios por vencimiento del plazo de vigencia establecido por las partes, no debe ser interpretado como un despido, puesto que el demandante fue contratado temporalmente para el desempeño de una función determinada, no encontrándose en el presupuesto anual ni tampoco se encuentra dentro del CAP, no correspondiendo la reposición y el pago de beneficios sociales.

III. Consideraciones de la sala laboral transitoria:

Del recurso de apelación

1. El recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable no sólo la revisión de los errores in iudicando sino también de los errores in procedendo, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del juez inferior y su sustitución por otra que dicte el superior jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el juzgador.

2. Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso ordinario de apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia –dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios

constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: *tantum devolutum quantum appellatum*” (subrayado agregado). Del trabajo

3. El Tribunal Constitucional ha definido que: - “Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material para la producción de algo útil. En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. (...) el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. ...”. Del mismo modo refiriéndose a la trascendencia del trabajo como actividad humana, señala también que “La verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos: 1) La esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales. 2) Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida y 3) Carácter social de la función, ya que solo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea trabajador con y para los otros.

Análisis del caso en concreto

4. Resulta pertinente hacer mención que la Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley N° 27972, en su artículo 8° establece que: “La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto”; añadiendo en su artículo 37 que: “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

5. Sobre el particular, resulta pertinente señalar que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha establecido como precedente vinculante de cumplimiento obligatorio el numeral 4 del cuarto considerando de la Casación Laboral N° 7945-2014-CUZCO, expedida el

29 de setiembre del 2016, la misma que señala: “4. interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema sobre el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.

6. Conforme es de verse, de la demanda de folios 199 a 216, el actor solicita su reposición por despido incausado, a efectos que se ordene a la demandada su reincorporación en su puesto de trabajo en el cargo de Obrero de Limpieza Pública de la **B** como trabajador de plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728; alegando haber ingresado a trabajar para la demandada desde el 01 de julio del año 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2017, tiempo durante el cual ha laborado en forma personal, bajo horario de trabajo, bajo órdenes, dependencia, subordinación, es decir, ha prestado servicios de manera permanente e ininterrumpida, realizando labores de limpieza pública.

7. Cabe precisar que respecto la naturaleza de las labores de Limpieza Pública, es bien sabido que las mismas son permanentes y forman parte de las actividades de naturaleza permanente, constituyendo actividades propias principales e inherentes de la municipalidad demandada, como así lo ha dejado zanjado el Tribunal Constitucional en diversas jurisprudencias, por ejemplo, en la STC 01437-2012-PA/TC, numeral 10, que señala: "... Por otro lado, la labor de obrero de limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades. La función de limpieza pública obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las funciones de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de obrero de limpieza pública es de naturaleza permanente, y no temporal...".

8. Ahora bien, en el presente caso, no existe controversia en relación a que el actor formalmente trabajó al servicio de la demandada desempeñando el cargo de obrero de limpieza pública desde el 02.11.2012 hasta el 31.12.2017, conforme se observa del informe N° 126-2018-O.R.H.-MDS de fojas 244 ofrecido en contestación de demandada, y que es una labor innata de las Municipalidades, que se realiza mediante prestación de servicio personal, bajo órdenes o subordinación y cumpliendo un horario y a cambio de una retribución por la fuerza de trabajo, de manera que no existe controversia la prestación de servicios sujeto a dicho régimen laboral; sin embargo, por Casación Laboral N°7945- 2014-CUZCO, expedida el 29 de setiembre del 2016 (fundamento 4) de carácter vinculante y cumplimiento obligatorio y por ende es de observancia por todos los órganos jurisdiccionales en materia laboral, se ha establecido que los trabajadores obreros de las Municipalidades, como es el presente caso, corresponde el régimen laboral de la actividad privada, en consecuencia, "(...) en ningún caso pueden ser contratados bajo régimen especial de contratación administrativa de servicios"; de manera que los contratos administrativos de servicios suscritos con la demandada, no tienen eficacia jurídica, por consiguiente se encuentran desnaturalizados, máxime si la demandada a efectos de cuestionar la sentencia de primera instancia, no tiene algún otro argumento de que deben cumplirse diversos supuestos para la invalidez del CAS, sin tener en cuenta que en el caso de autos, nos encontramos ante su invalidez en virtud a las labores realizadas de obrero municipal.

9. En este sentido, y en aplicación del principio de la primacía de la realidad estamos ante un supuesto de desnaturalización de los contratos administrativos de servicios en los períodos en que el actor laboró para la demandada, esto es desde el 02.11.2012 hasta el 31.12.2017, correspondiéndole el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728, a plazo indeterminado; por tanto, le corresponde la aplicación del artículo 10° del precitado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral - aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe: “cumplido el período de prueba de tres meses el trabajador adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario”; en consecuencia, al haber superado el aludido período, el actor ha adquirido protección contra el despido arbitrario, y la demandada al haber

despedido al actor sin mediar causa justa, se ha generado un despido incausado, afectando el derecho que tiene toda persona al trabajo, que importa bienestar social y un medio de realización de la persona, tal como lo estipula el artículo 22 de la citada Constitución Política del Perú, y amparada también en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otras normas internacionales; por consiguiente, su cautela no solo comprende el acceso al trabajo sino también a su permanencia y duración, es decir a no ser privado del mismo, por motivos que no estén justificados, tal como lo señala el artículo 32 del acotado Texto Único Ordenado, por lo que corresponde su reposición.

10. Ahora bien, y por consiguiente, con respecto a la inclusión a los libros de planillas de trabajadores obreros, corresponde en estricta aplicación del artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, que señala “Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo. Toda referencia al término empleador en el presente Decreto Supremo comprende a las cooperativas de trabajadores y el término trabajador a los socios trabajadores.”; además, su artículo 3, indica que “Los empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo indeterminado sujeto a modalidad o a tiempo parcial.”; en tal sentido, corresponde a la demandada cumpla con incluir al demandante en sus libros de planillas, desde el desde el 02.11.2012 hasta el 31.12.2017 y a la actualidad, como Obrero Permanente sujeto al Régimen Laboral Privado, Decreto Legislativo N°728, con la labor que desempeña de Limpieza Pública, por lo cual es evidente la correspondencia del pago de los beneficios sociales peticionados, deviniendo en infundada la apelación en este contexto.

IV.- Parte resolutive:

Por estos fundamentos, la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa:

Resuelve: Confirmar la sentencia contenida en la resolución número tres, de fecha dos de julio del año dos mil dieciocho, de folios 306 a 332, que declara fundada la demanda interpuesta por “A” contra la “B” sobre Reposición y otros; en tal sentido, se reconoce un vínculo de naturaleza laboral indeterminada, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ordenando su inclusión en sus libros de planillas de la demandada desde el 02.11.2012 al 31.12.2017, como obrero - limpieza pública, se ordena a la demandada que en el plazo de cinco días cumpla con reponer al demandante en el cargo de obrero de limpieza pública, cargo que venía desarrollando hasta antes del despido injustificado. Asimismo, ordena el pago de la CTS, gratificaciones ordinarias y truncas, vacaciones e indemnización vacacional, en la suma de S/. 14,640.27, más el pago de intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia, Fijándose los costos procesales en el 10% de todo lo que se obtenga en el proceso, más el 5% de este último a favor del Colegio de Abogados del Santa. Notifíquese y devuélvase a su juzgado de origen. Juez Superior Ponente: Alfredo Cuipa Pinedo.-

S.S.:

ANEXO 2

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, 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. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. <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</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i> Si cumple/No cumple</p>	

	<p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</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>
		<p>Motivación del derecho</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/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>
	<p style="text-align: center;">PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado) (Si cumple/No cumple)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple.</p>
	<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple.</p>	

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

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">S E N T E N C I A</p>	<p align="center">CALIDAD DE LA SENTENCIA</p>	<p align="center">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</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>
			<p>Postura de las partes</p>	<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>
		<p align="center">CONSIDERATIVA</p>	<p>Motivación de los hechos</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. <i>(Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i>Si cumple/No cumple</p>

			<p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple</p>
	RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa) Si cumple/No cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las</p>

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

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

LISTA DE PARÁMETROS

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. Evidencia **la individualización de la sentencia.** (*El encabezamiento indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición*). **Si cumple**
2. Evidencia **el asunto** (*Indica el planteamiento de las pretensiones - el problema sobre lo que se decidirá*). **Si cumple**
3. Evidencia **la individualización de las partes** (*Individualiza al demandante y al demandado, y en los casos que corresponde, también, al tercero legitimado*). **Si cumple**
4. Evidencia **el saneamiento del proceso** (*Explicita tener a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar*). **Si cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*). **Si cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia congruencia con la pretensión del demandante. **Si cumple**
2. Evidencia congruencia con la pretensión del demandado. **No cumple**
3. Evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes. **No cumple**
4. Evidencia los puntos materia de pronunciamiento (Especificidad de los puntos a resolver - Los puntos controvertidos). **No cumple**

5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*). **Si cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

- 1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas.** (*Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)*).**Si cumple**
- 2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** (*Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez*). **Si cumple**
- 3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** (*El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado*). **No cumple**
- 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** (*Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto*).**Si cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*). **Si cumple**

2.2. Motivación del derecho

- 1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** (*El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad*) (*Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente*). **Si cumple**
- 2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** (*El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez*). **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**
4. **Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos).* **Si cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) **Si cumple**
2. **El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas** (No se extralimita/*Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado*) **Si cumple**
3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. **Si cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos).* **Si cumple**

1.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple**

5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*). **Si cumple**

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. PARTE EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El **encabezamiento** evidencia: la *individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.* **Si cumple**
2. Evidencia el **asunto**: *¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.* **Si cumple**
3. Evidencia **la individualización de las partes**: *se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso*). **Si cumple**
4. Evidencia **los aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*). **Si cumple**

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación** (*El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda*). **Si cumple**
2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación.** **No cumple**

3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. No cumple**
4. **Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o *explicita el silencio o inactividad procesal*. No cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*). **Si cumple**

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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**
2. **Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas.** (*Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez*). **Si cumple**
3. **Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta.** (*El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de la pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado*). **No cumple**
4. **Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia.** (*Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto*). **Si cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*). **Si cumple**

2.2 Motivación del derecho

1. **Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones.** *(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).* **Si cumple**
2. **Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas.** *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)* **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**
4. **Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión.** *(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).* **Si cumple**
5. Evidencia **claridad** *(El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos).* **Si cumple**

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. **El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda).** *(Es completa)* **Si cumple**
2. **El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda)** *(No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).* **Si cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.** **Si cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.** **No cumple**

5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*). **Si cumple**

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. **Si cumple**
3. **El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple**
4. **El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple**
5. Evidencia **claridad** (*El contenido del lenguaje es asequible al conocimiento, su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. No excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos*). **Si cumple**

ANEXO 4

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

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

Fundamentos:

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

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

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

respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.

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

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

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

Cuadro 5

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

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

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

- La parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, presenta el mismo número de sub dimensiones que la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, entonces el procedimiento a seguir es el mismo. La exposición anterior se verifica en el Cuadro de Operacionalización – Anexo 1.

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6
Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia						
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta		
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]		
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9 - 10]	Muy alta					
		Postura de las partes				X			[7 - 8]	Alta					
									[5 - 6]	Mediana					
									[3 - 4]	Baja					
									[1 - 2]	Muy baja					

	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	14	[17 -20]	Muy alta				30
						X			[13-16]	Alta				
		Motivación del derecho			X				[9- 12]	Mediana				
									[5 -8]	Baja				
									[1 - 4]	Muy baja				
	Parte resolutiva	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 -10]	Muy alta				
						X			[7 - 8]	Alta				
		Descripción de la decisión					X		[5 - 6]	Mediana				
									[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 resolutiva 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 resolutiva, que son 10, 20 y 10, respectivamente, (Cuadro 3 y 5), el resultado es: 40.
- 2) Para determinar los niveles de calidad se divide 40 (valor máximo) entre 5 (número de niveles) el resultado es: 8.

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

Valores y niveles de calidad

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

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

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

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

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

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

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

Fundamento:

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

ANEXO 5

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

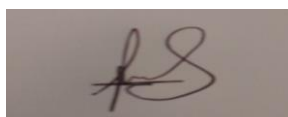
De acuerdo a la presente: *Declaración de compromiso ético* el autor (autora) del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01; Distrito Judicial del Santa – Chimbote, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual.

La investigación que se presenta es de carácter individual, se deriva de la Línea de Investigación, titulada: “*Administración de justicia en el Perú*”; en consecuencia, cualquier aproximación con otros trabajos, serán necesariamente con aquellas que pertenecen a la misma línea de investigación, no obstante es inédito, veraz y personalizado, el estudio revela la perspectiva de su titular respecto del objeto de estudio que fueron las sentencias del expediente judicial N° 00105-2018-0-2501-JR-LA-01, sobre: reposición por despido incausado .

Asimismo, acceder al contenido del proceso judicial permitió conocer los hechos judicializados y la identidad de los operadores de justicia, personal jurisdiccional, partes del proceso, testigos, peritos, etc., al respecto mi compromiso ético es: no difundir por ningún medio escrito y hablado, ni expresarme en términos agraviantes ni difamatorios; sino, netamente académicos.

Finalmente, el trabajo se elaboró bajo los principios de la buena fe, principio de veracidad, de reserva y respeto a la dignidad humana, lo que declaro y suscribo, caso contrario asumiré exclusivamente mi responsabilidad.

Chimbote, 10 de noviembre de 2020.



IVIS FIORELLA, VALERIO MOORE
N° DNI 48067671