



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REPOSICION LABORAL POR
INVALIDEZ DE DESPIDO FRAUDULENTO EN EL
EXPEDIENTE N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01, DISTRITO
JUDICIAL DE SAN MARTIN – RIOJA. 2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

DEL AGUILA ACOSTA, ENRIQUE

ORCID: 0000-0002-9244-5159

ASESOR

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

ORCID: 0000-0001-8079-3167

CHIMBOTE – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Del Aguila Acosta, Enrique

ORCID: 0000-0002-9244-5159

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
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Zavaleta Velarde, Braulio Jesús

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Dr. Ramos Herrera, Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Mgtr. Bello Calderón, Harold Arturo

ORCID: 0000-0001-7099-9210

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

.....

Mgtr. ZAVALA VELARDE, BRAULIO JESÚS

Presidente

.....

Dr. RAMOS HERRERA, WALTER

Miembro

.....

Mgtr. BELLO CALDERÓN, HAROLD ARTURO

Miembro

.....

Mgtr. MURRIEL SANTOLALLA, LUIS ALBERTO

Asesor

AGRADECIMIENTO

A mis padres, Que con su ejemplo me motivaron a seguir esta profesión, y por ellos soy lo que soy.

A Dios, Por iluminar mi camino cada día y en cada pensamiento al desarrollar el trabajo de tesis, sé que, me ayudo a mantenerme fuerte y perseverante para el logro de mis objetivos.

Enrique Del Aguila Acosta

DEDICATORIA

A mi señora e hijos, Por la paciencia que me han tenido luego del trabajo realizado, por las noches de desvelo que me acompañaron y brindaron su felicidad, para continuar esta loable labor profesional.

Enrique Del Aguila Acosta

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por invalidez de despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01, del Distrito Judicial de San Martín – Rioja –2019?. El objetivo fue determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia, para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido, y como instrumento una lista de cotejo 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 muy alta; y de la sentencia de segunda instancia: muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Palabras claves: calidad, reposición, despido y sentencia.

ABSTRACT

The investigation had as a problem. What is the quality of the judgments of first and second instance on employment replenishment for fraudulent invalidity, according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 0010-2015-0-2207-JM-LA-01, of the Judicial District of San Martín – Rioja – 2019? 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 transversal design. The analysis unit was a judicial record selected by sampling as a convenience, the techniques of observation and content analysis were used to collect the data, and as an instrument a checklist validated by judgment of experts. The results revealed that the quality of the explanatory, considered and resolute part, belonging to: the judgment of first instance were of rank: very high, very high and very high; and the second-instance ruling: very high, very high and very high. It was concluded that the quality of the first and second instance sentences were of very high and very high rank, respectively.

Keywords: quality, replenishment, disability and judgment.

CONTENIDO

	Pág.
Titulo	i
Equipo de trabajo	ii
Jurado Evaluador de Tesis y Asesor	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido	viii
Índice de Resultados	xii
I. Introducción	1
II. Revisión de la literatura	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Bases teóricas	10
2.2.1 Bases teóricas procesales	10
2.2.1.1 La pretensión	10
2.2.1.1.1 Concepto	10
2.2.1.1.2 Elementos	11
2.2.1.1.3 Regulación	13
2.2.1.1.4 Las pretensiones en el proceso judicial en estudio	13
2.2.1.2 La determinación de los puntos controvertidos	13
2.2.1.2.1 Concepto de puntos controvertidos	13
2.2.1.2.2 Los puntos controvertidos en el proceso examinado	13
2.2.1.3 El proceso abreviado	13
2.2.1.3.1 Concepto	13
2.2.1.3.2 Principios aplicables	14
2.2.1.3.3 La audiencia única	16
2.2.1.4 Los sujetos del proceso	17
2.2.1.4.1 El juez	17
2.2.1.4.2 Las partes	17

2.2.1.5 La prueba	18
2.2.1.5.1 Concepto	18
2.2.1.5.2 El objeto de la prueba	18
2.2.1.5.3 La carga de la prueba	19
2.2.1.5.4 El principio de la valoración de la prueba	19
2.2.1.5.5 El principio de adquisición	20
2.2.1.5.6 Medios probatorios en el proceso en estudio	20
2.2.1.6 La sentencia	21
2.2.1.6.1 Concepto	21
2.2.1.6.2 Estructura de la sentencia	22
2.2.1.6.3 La regulación de la sentencia en la norma procesal laboral	24
2.2.1.6.4 La claridad en las resoluciones judiciales	24
2.2.1.6.5 El principio de motivación	24
2.2.1.6.6 El principio de congruencia	26
2.2.1.7 Medios Impugnatorios	27
2.2.1.7.1 Concepto	27
2.2.1.7.2 Fundamentos	27
2.2.1.7.3 Clases de medios impugnatorios	27
2.2.2 Bases teóricas sustantivas	29
2.2.2.1 El derecho de trabajo	29
2.2.2.1.1 Concepto	29
2.2.2.1.2 Características	29
2.2.2.2 El contrato de trabajo	30
2.2.2.2.1 Concepto	30
2.2.2.2.2 Elementos del contrato de trabajo	30
2.2.2.2.3 Características	30
2.2.2.2.4 Los sujetos del contrato de trabajo	31
2.2.2.2.5 Los contratos de trabajo sujetos a modalidad	31
2.2.2.2.5.1 Concepto	31
2.2.2.2.5.2 Tipología	31
2.2.2.2.5.3 Desnaturalización del contrato	34

2.2.2.3 La extinción del contrato	34
2.2.2.3.1 Concepto	34
2.2.2.3.2 Causas de extinción del contrato	34
2.2.2.4 El despido	35
2.2.2.4.1 Concepto	35
2.2.2.4.2 Características del despido	35
2.2.2.4.3 Causales de despido	36
2.2.2.4.4 Clases de despido	36
2.2.2.4.4.1 Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral	36
2.2.2.4.4.2 Clases de despido según el Tribunal Constitucional	37
2.2.2.4.4.3 Impugnación del despido	37
2.2.2.4.4.4 Despido incausado	37
2.2.2.4.4.5 Reposición	38
2.2.2.4.4.5.1 Concepto	38
2.3. Marco conceptual	39
III. Hipótesis	41
IV. Metodología	41
4.1. Tipo y nivel de la investigación	41
4.2. Diseño de la investigación	44
4.3. Unidad de análisis	45
4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	46
4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	48
4.6. Procedimiento de recolección de datos y plan de análisis de datos	49
4.7. Matriz de consistencia lógica	51
4.8. Principios éticos	52
V. Resultados	53
5.1. Resultados	53
5.2. Análisis de los resultados	97
VI. Conclusiones	103
Referencias Bibliográficas	106

Anexos	116
Anexo 1. Evidencia del objeto de estudio	117
Anexo 2. Definición y operacionalización de la variable	141
Anexo 3. Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable	146
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos	162
Anexo 5. Declaración de compromiso ético	170
Anexo 6. Cronograma de actividades	171
Anexo 7. Presupuesto	173

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
<i>Resultados parciales de la sentencia de primera Instancia</i>	
Cuadro 1. Calidad de la parte expositiva.....	53
Cuadro 2. Calidad de la parte considerativa.....	55
Cuadro 3: Calidad de la parte resolutive.....	74
<i>Resultados parciales de la sentencia de segunda instancia</i>	
Cuadro 4: Calidad de la parte expositiva.....	76
Cuadro 5: Calidad de la parte considerativa.....	78
Cuadro 6. Calidad de la parte resolutive.....	91
<i>Resultados consolidados se las sentencias en estudio</i>	
Cuadro 7. Calidad de la sentencia de 1ra. Instancia.....	93
Cuadro 8. Calidad de la sentencia de 2da. Instancia.....	95

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 el Perú

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, arroja 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).

Venezuela, según la presidenta de Transparencia Internacional, es un país "en una crisis humanitaria total" porque "la corrupción es el sistema en todos los aspectos de la situación" y "la comunidad internacional debería tratar de ser más sólida impulsando alguna reforma" (Ferreira, 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 “Análisis de Sentencias de Procesos Culminados en los Distritos Judiciales del Perú, en Función de la Mejora Continua de la Calidad de las Decisiones Judiciales”

Es por ello que, dentro del marco ejecutivo de la línea de investigación referida, conforme los lineamientos internos, se procederá a realizar el análisis de una sentencia judicial tanto de primer y segunda instancia de un proceso judicial realizado en la zona de Rioja, ello con la finalidad de verificar si dichas sentencias se han expedido conforme a las normas que regulan el debido proceso, si se han respetado los precedentes jurisdiccionales, si la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso se han aplicado de forma debida, en el **Nº 0010-2015-0-2207-JM-LA-01, distrito judicial de San Martín - Rioja**, que comprende un proceso sobre Reposición laboral por invalidez de despido fraudulentos; donde se observó que la sentencia de primera instancia declaró Infundada la demanda presentada por **EL DEMANDANTE** contra la **DEMANDADA** en todos sus extremos, sin costas ni costos, lo que motivo por parte del accionante un recurso de apelación, interviniendo la Sala Mixta y Liquidadora Penal de J, la misma que se pronunció Confirmado la Sentencia recaída en la resolución nueve de fecha 03 de

Diciembre del 2015, la misma que falla declarando Infundada la demanda presentada por **EL DEMANDANTE** contra la **DEMANDADA** en todos sus extremos.

Basada en estas razones se profundiza en el siguiente problema:

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición laboral por invalidez de despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01, Distrito Judicial de San Martín - Rioja. 2019?

Nos trazamos un objetivo general:

Determinar la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia sobre reposición laboral por invalidez de despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01, Distrito Judicial de San Martín - Rioja. 2019.

Objetivos específicos:

Respecto a la sentencia de primera instancia

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

Respecto a la sentencia de segunda instancia

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

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

La razón por la que se examinó el proceso y las sentencias fue, porque se está trabajando dentro de una línea de investigación establecida por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote 2013. Donde se analiza la calidad de las sentencias con el fin de mejorar el nivel de seguridad jurídica y justicia en nuestro país, observando, analizando de manera minuciosa, así poder ver donde se encuentran los puntos débiles y mediante propuestas aportar mejoras, para que nuestro sistema jurídico goce de plazo razonable, tutela efectiva y procesos donde la buena fe y la lealtad procesal tengan especial protección.

Difícilmente puede afirmarse que la justicia es eficiente en nuestro país, pero sería simplista decir que esto se debe exclusivamente a los operadores legales. Desde luego existe una buena cuota de responsabilidad en todos quienes formamos parte de la comunidad legal, pero también la hay en los otros poderes del Estado, comenzando por el Ejecutivo. En cualquier caso, la solución no pasa por asignar culpas, sino por comenzar a dar pasos para un real cambio.

El trabajo fue de nivel de investigación exploratoria – descriptiva, diseño no experimental, retrospectiva, transversal los resultados revelaron que fueron de rango muy alta respectivamente.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Investigaciones libres

López (2017) presentó una investigación exploratoria – descriptiva, titulada “Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado”; utilizó como unidad de análisis el pronunciamiento del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral donde abordaron el Tema N° 03 sobre el Plazo del Tratamiento Judicial del Despido Incausado, señalando un plazo de caducidad, ya que este es inconstitucional,

puesto a que va en contra de un derecho fundamental, como es el derecho al trabajo; al concluir el estudio formuló 6 conclusiones entre ellos los siguientes: 1) El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, debe ser un plazo de prescripción, ya que esta es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo. 2) El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el artículo 36 del D.S 003-97-TR como un plazo de caducidad, NO es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo. 3) El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, SI es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo, por lo que debería aplicarse. 4) El artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo; la reposición (como adecuada protección frente al despido arbitrario) frente a un despido incausado. 5) La tutela de Derechos Constitucionales (y su contenido constitucional protegido, como la reposición frente al despido incausado) no debe estar sujeto a plazos de caducidad sino de prescripción.

6) El Tribunal Constitucional ha establecido que cuando una norma contravenga un plazo para solicitar tutela de derechos constitucionales se debe interpretar como prescripción.

Ramos (2017) presentó una investigación descriptiva – explicativa, titulada “Análisis de la orientación actual del tribunal constitucional en el caso de reposición de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en el sector público y la consecuente vulneración al principio laboral de igualdad ante la ley. Perú. 2017”; utilizó como unidad de análisis el Precedente Vinculante del Caso Rosalía Huatuco, contenido en la sentencia del expediente N°. 05057-2013-PC/TC Junín; al concluir el estudio formuló 5 conclusiones entre ellos los siguientes: 1) Como primera conclusión, se ha determinado que el precedente constitucional vinculante contenido en la sentencia del expediente N° 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco) vulnera el principio-derecho de igualdad contenido en el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú y por ende, contraviene lo establecido en el numeral 1 del artículo 26° del mismo texto constitucional, pues al aplicar el test de proporcionalidad respecto al principio-derecho de igualdad (analizando los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en estricto sentido), se ha determinado que

existe un trato discriminatorio y no diferenciado por razones objetivas en materia de protección frente al despido (arbitrario-incausado-fraudulento) hacia los trabajadores del sector público bajo el régimen de la actividad privada, en comparación a los trabajadores del sector privado bajo el mismo régimen laboral, al no ser posible que aquellos soliciten la reposición en su puesto de trabajo sin previamente haber acreditado haber ingresado a su plaza mediante un concurso público de méritos, en una plaza presupuestada y vacante.

2) Como segunda conclusión en el presente trabajo, se ha logrado establecer que, a partir de la determinación de la vulneración al principio de igualdad por parte del precedente vinculante Huatuco respecto de los dos artículos de la Constitución Política indicados en el punto primero, el juez laboral puede dejar de lado la aplicación de dicho precedente vinculante, ya sea utilizando la técnica del distinguish previa determinación de aquellos casos en los que definitivamente no podrá aplicarse en virtud de circunstancias de carácter fáctico entre el precedente vinculante y el caso concreto, no siendo esta técnica un apartamiento propiamente dicho, en estricto sentido, sino una simple distinción sobre los casos que se encuentran dentro de la esfera normativa de dicho precedente y aquellos que no lo están. 3) Como tercera conclusión, se ha determinado que dentro de los instrumentos internacionales que se podrían utilizar para que el juez laboral nacional realice un apartamiento, en estricto sentido, del precedente vinculante Huatuco, encontramos al Control de Convencionalidad, como el más idóneo. Esto en estricta relación con la primera conclusión, pues el artículo 24° de la Convención Americana de Derechos Humanos regula el principio-derecho de Igualdad ante la Ley, tal como el inciso 2° del artículo 2 de la Constitución Política; y siendo el Perú un país que ratificó la convención y por ende tiene la calidad de estado miembro de la Convención Americana de Derechos Humanos, tiene la obligación de establecer y adecuar sus lineamientos dentro del ordenamiento jurídico los cuales deberán ir de la mano con lo establecido por dicho instrumento internacional. Al vulnerarse el principio de igualdad del artículo 24° de la Convención con el indicado precedente vinculante, corresponde al juez laboral realizar, además de un control de constitucionalidad, un control de convencionalidad y de esta manera advertir la incompatibilidad existente entre lo señalado en dicho precedente respecto a la imposibilidad de amparo de la pretensión de reposición de un trabajador bajo el régimen laboral de la actividad privada en el sector público por no acreditar su ingreso mediante un

concurso público abierto siendo, este trato, discriminatorio sobre la vía de protección frente al despido, en comparación a los trabajadores bajo este mismo régimen laboral en el sector privado, que tienen este derecho de manera incólume. 4) Como cuarta conclusión, parecería que el Tribunal Constitucional, al momento de emitir sus sentencias, y más específicamente, sus precedentes vinculantes cuando así lo señale en la propia sentencia, no está tomando en cuenta lo señalado por un instrumento internacional que el propio Estado Peruano ha ratificado, esto es la Convención Americana de Derechos Humanos, así como la jurisprudencia de la máxima intérprete de este tratado, es decir, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por lo que de manera tácita, vulneraría lo establecido por el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional. Este accionar poco prudente del supremo intérprete de la Constitución, en relación al precedente Huatuco, trae consigo a la visión de la población que se inserta al campo laboral de no querer formar parte de la Administración Pública debido a que los trabajadores no se encontrarían debidamente protegidos en casos de un despido de tipo injustificado, es decir, no gozarían de estabilidad laboral en el caso que no ingresen a laborar mediante un concurso público; y además de la posibilidad de que a futuro se aplique el precedente al sector privado. 5) Se ha determinado que el Precedente Vinculante Huanuco tiene su espíritu en lo que señala la Ley de Servicio Civil, respecto al principio de meritocracia en la Administración Pública, la cual actualmente se viene aplicando de manera progresiva, siendo que, si lo que se quiere es que las disposiciones de esta ley sean aplicadas a todo el sector público de manera inmediata, se deberá indagar alguna otra manera en la que no se vean afectados los derechos de los trabajadores, como en la actualidad con la vigencia aun de este precedente vinculante.

Arqque (2017) presentó una investigación jurídico-descriptiva, titulada “Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 -2015”; utilizó como unidad de análisis las sentencias del Tribunal Constitucional 2002 – 2015.; al concluir el estudio formuló 5 conclusiones entre ellos los siguientes: 1) Los supuestos de configuración del despido incausado, desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 - 2015, son: i) Por vencimiento del contrato civil desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; ii) Por vencimiento del contrato modal a plazo fijo desnaturalizado que crea la obligación de expresar causa de despido; iii) Por vencimiento de convenio de prácticas desnaturalizado que crea la obligación de expresar

causa de despido; iv) Por excepción a la causal objetiva de extinción de vínculo laboral de jubilación, cuando se trate de labor académica o administrativa; v) Por impedimento del retorno al puesto originario de trabajador de confianza; y, iv) Por conclusión de contrato CAS cuando éste es celebrado inobservando una desnaturalización anterior a la celebración de dicho contrato. 2) La protección frente al despido incausado, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002 – 2015, se clasifica en: 1. Etapa de la concesión de la tutela restitutoria (Reposición); y 2. Etapa de restricción al acceso de la tutela restitutoria (reposición con el requisito de ingreso por concurso público y plaza presupuestada).

2.1.2. Investigaciones en 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.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas procesales

2.2.1.1 La pretensión

2.2.1.1.1 Concepto

La pretensión es la declaración de voluntad hecho ante el juez y frente al adversario; es el acto por el cual se busca que el juez reconozca algo con respecto a cierta relación jurídica. En realidad, se está definiendo básicamente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo. La pretensión nace como una institución propia en el derecho procesal, en virtud del desarrollo doctrinario de la acción, y etimológicamente proviene del término pretender, que significa querer o desear. Su importancia, en el estudio del derecho procesal, radica en que permite una correcta diferenciación del término acción al cual ya hemos estudiado anteriormente (Rioja, 2017).

“La pretensión estudia el objeto del proceso, es decir, las razones por las que una persona se presenta ante la justicia y plantea en su demanda un determinado conflicto de intereses. Guasp es el principal expositor de esta teoría. Para el autor se entiende por objeto

ya no el principio o causa de que el proceso parte, ni el fin, más o menos inmediato que tiende a obtener; sino la materia sobre la que recae el complejo de elementos que integran, y que en el proceso se define como una institución jurídica destinada a la satisfacción de una pretensión” (Gozaini, 1996).

2.2.1.1.2 Elementos

2.2.1.1.2.1 Los sujetos

Refiere a las partes involucradas en el proceso. El demandante es quien hace la exigencia de la pretensión y el demandado es aquel contra quien se dirige la exigencia. La pretensión se produce solamente entre las partes, no teniendo participación el órgano jurisdiccional que es ente ante el cual se deduce. Sin embargo, hay quienes consideran como un tercer sujeto al juez como destinatario ante quien se formula la pretensión y en todo caso quien va a declararla, posición que no compartimos, pues los únicos a los que afecta el contenido de la pretensión, solamente son el demandante y el demandado.

“Partes en el proceso civil son aquellas personas que solicitan y contra las que se solicita, en nombre propio, la tutela jurídica estatal, en particular la sentencia y la ejecución forzosa. Este concepto del derecho procesal alemán (único decisivo) es independiente de la estructura del derecho material y de la posición jurídica extraprocesal de los interesados. Porque no se es parte en el proceso civil como titular de la relación jurídica controvertida, sino actor es quien afirma el derecho (material); y demandado, aquel contra quien se lo hace valer. Para la posición de parte procesal no tiene importancia si el actor es el poseedor del derecho y si el demandado es el verdadero obligado o afectado. Muchas veces, de acuerdo con el derecho material, están facultados para la gestión procesal y son personas distintas respecto a los portadores del derecho o de la relación jurídica controvertida” (Rosenberg, 1955).

El primero de los elementos de este tipo que componen la pretensión, es el sujeto activo, que es aquel que ejerce la prerrogativa normativa para definir lo exigido, y en segundo lugar está el sujeto pasivo, que es quien debe soportar el ejercicio de la prerrogativa del titular. Conforme a nuestra jurisprudencia: “parte en el proceso es aquel que pide tutela jurisdiccional y pretende la actuación de una norma legal a un hecho determinado y aquel respecto del cual se formula esa pretensión, los que quedan individualizados en la

demanda” (Casación 983-98, Lima, publicada en El Peruano el 18 de noviembre de 1998, pp. 2056-2057).

2.2.1.1.2.2 El objeto

Viene a constituir la utilidad que se busca alcanzar con la resolución judicial, el pedido o reclamo que se quiere sea reconocido por el juez. Es la declaración por parte del juzgador de la subordinación de un interés propio al del contrario.

El objeto conforme lo señala el citado autor “está constituido por el contenido de la prerrogativa del titular. Así, en el derecho de propiedad el objeto es ese cúmulo de beneficios y provechos que la cosa puede brindar al dueño de ella, y en los derechos de crédito u obligaciones el objeto es la pretensión que debe satisfacer el deudor a favor del acreedor” (Llambias, 1967).

2.2.1.1.2.3 La causa

Denominado también fundamento de la pretensión, está constituida por los hechos que sustentan la pretensión además del sustento jurídico de la misma. Constituye la afirmación de la conformidad con el derecho sustancial. Se trata del interés jurídicamente protegido. Finalmente, la causa o título es el hecho del cual la relación jurídica deriva.

Toda pretensión debe ser concreta y precisa señalando la finalidad que persigue, con el fin de evitar que adolezca de defectos durante su fundamentación.

Para Gozaini (1996), realizando un análisis estructural, la pretensión refiere a los tres elementos que integran cualquier realidad jurídica:

- Elementos subjetivos, compuesto de un sujeto activo o persona que formula la pretensión; un sujeto pasivo o persona frente a quien se formula la pretensión, y el destinatario o persona ante quien se formula la pretensión;
- Elemento objetivo; o sea, el sustrato material sobre el que recaen aquellas conductas humanas y que integran el soporte básico situado más allá de cada persona actuante y de cada actuación personal y,
- Elemento modificativo de la realidad, esto es, una actividad stricto sensu constituida por el hecho de que los titulares de la pretensión, al ocuparse del objeto de la

misma, determinan con su conducta una modificación de la realidad.

2.2.1.1.3 Regulación de la pretensión

Según nuestra legislación la pretensión de encuentra regulada desde el artículo del 83 al art. 445 del Código Procesal Civil.

2.2.1.1.4 Pretensión(es) planteadas en el proceso examinado

Conforme a lo expuesto en la sentencia la pretensión, respecto al cual se pronunciaron en ambas sentencias fue: reposición laboral por invalidez de despido fraudulento. (Expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01)

2.2.1.2. La determinación de los puntos controvertidos

2.2.1.2.1. Concepto de punto controvertido

Son puntos controvertidos los hechos incorporados al proceso con la demanda y su pretensión, de los hechos alegados por el demandado al ejercer su derecho de contradicción son afirmados, desconocidos en parte, los únicos hechos que deben ser materia de prueba, son los hechos afirmados que a su vez son discutible, debiendo precisar que no es materia de prueba los hechos aceptados por la otra parte, notorios llamados también de publica evidencia, lo que tengan a su favor la presunción legal, los irrelevantes, es decir solo será materia de prueba los hechos sustanciales que son parte de la pretensión no aceptados por la otra parte – demandado o demandante si existe reconvención-, en conclusión son puntos controvertidos los que son materia de prueba (Rioja, 2009).

2.2.1.2.2. Los puntos controvertidos en el proceso examinado

Constan en video y audio (Expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01).

2.2.1.3 El proceso abreviado

2.2.1.3.1 Concepto

En el proceso abreviado se establecen plazos breves, formas simples y limitación de recursos para la tramitación del pleito.

La denominación de abreviado alude a la única circunstancia que lo separa del proceso de

conocimiento, la que no es otra que su mayor simplicidad desde el punto de vista formal (Cusi, 2013).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo diseña el “proceso abreviado laboral” como un procedimiento específico para atender la pretensión de reposición del trabajador. (Gaceta Jurídica, 2011)

2.2.1.3.2 Principios aplicables

2.2.1.3.2.1 Principio de Inmediación

Avala el contacto directo del juzgador con las partes y las pruebas durante el proceso, así se respeta los elementos de certeza para tener un fallo justo con los sucesos acontecidos, asimismo “la activa y directa participación del Juez, le permitirá a éste resolver los juicios con prontitud y eficiencia, apreciando con criterio crítico y de conciencia los casos concretos.”

“Oralidad e inmediación conforman el binomio clave que permite al Juez conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones y sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba (...)” (Pasco ,2010).

El uso oral en desigualdad con el escrito, “existe una relación directa entre el Juez y el material probatorio, ya que las pruebas se presentan, fundamentalmente, en la audiencia y el Juez presencia la declaración de los testigos y la exposición que las propias partes hacen respecto de los hechos en litigio. En esta forma el Juez se encuentra en mejores condiciones para valorar la cuestión controvertida” (Paredes, 1997).

El principio de inmediación se relaciona con la forma oral de un proceso por audiencia destacado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo y reglamentado en su artículo 12 inciso 1): “Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el Juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento”.

2.2.1.3.2.2 Principio de Oralidad

Nos hallamos en un proceso oral cuando prevalece la dicción como expresión oral, aunque se debilite ante el manejo de escritos de alegatos y documentación, en las audiencias donde el magistrado tiene cercanía con las partes para discutir oralmente asuntos legales o facticos, asimismo estimar los elementos en que se debe sustentar la sentencia.

Su característica principal del este principio es que todo el procedimiento se realice en audiencia, donde el magistrado es el personaje principal porque conduce todas las actuaciones en el menor número de actos procesales. Según el autor hay premisas que tenemos que tener en cuenta para que cumpla con los objetivos de celeridad, sencillez, inmediatez y concentración: 1) las partes y el magistrado deben estar presentes sin excusas algunas en la audiencia para realizar las diligencias primordiales del proceso. 2) los actos deben realizarse dentro del diseño oral, registrándose en actas escritas y con uso de la nueva tecnología. 3) en la misma audiencia de manera inmediata se debe expedir el fallo, aprovechando la vivencia del magistrado (Pasco, 2010).

2.2.1.3.2.3 El principio de concentración

A través de este principio “se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia con el propósito de evitar retardos innecesarios” (Ciudad, 2008).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo procura que en el proceso laboral tanto ordinario como abreviado, se realicen los menores actos procesales en el diseño de las audiencias previstas, siendo más corto, accesible y acelerado.

2.2.1.3.2.4 El principio de celeridad

Este principio va de la mano con el principio de concentración asegurando una mayor celeridad en los procesos. La Nueva Ley Procesal del Trabajo se diferencia de la Ley N° 26636, porque tiene plazos más cortos para el desarrollo de los actos procesales.

La celeridad se da también elaborando un proceso netamente oral sin formalismos y evitando dar lugar a maniobras que entorpezcan el proceso.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo busca impulsar mecanismos alternos para la conclusión de los procesos, como la conciliación y transacción distintos al pronunciamiento de un fallo llevando a la tan ansiada celeridad procesal.

2.2.1.3.2.5 Principio de economía procesal

En nuestro código procesal civil, está reglamentado en el artículo V del título preliminar el principio de economía procesal, adaptable supletoriamente a este proceso laboral, donde se trata que en menor número de actos procesales se desarrolle un proceso. La Nueva Ley Procesal de Trabajo considera procesos con menores audiencias.

En los procesos abreviados se realiza una sola audiencia, que se estructura a partir de la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. La Nueva Ley Procesal del Trabajo pone énfasis en que se realice en acto único la audiencia de juzgamiento, concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuaciones probatorias, alegatos y sentencia de manera que ahorre tiempo, gasto y esfuerzo.

2.2.1.3.2.6 El principio de veracidad

El juez debe resolver en base a la realidad de los hechos, con la verdad por encima de lo formal, estando íntimamente ligado con el principio de irrenunciabilidad de derecho. Este principio tiene como base el poder curioso del magistrado laboral para llegar a la verdad real.

En el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala expresamente: “El juez tiene una serie de facultades que le facilita alcanzar mayor información para llegar a la verdad. Agregando que es obligación del magistrado de sancionar la conducta de las partes que no cumpla con la veracidad y buena fe, su representante, etc.

2.2.1.3.3 La audiencia única

2.2.1.3.3.1 Concepto

La audiencia única constituye un solo acto que servirá para copular las audiencias de conciliación y juzgamiento; por ende, encuadra y consolida todos sus pasos procesales en una maratónica sesión, ya que en esta etapa el juez correrá traslado del escrito de

contestación, conteniendo las excepciones y cuestiones previas a analizar in situ en el plazo que dispondrá el juez. Es de entender que el juez en ese instante se ha instruido convenientemente de los hechos y derecho que sustenta la Litis, de los puntos controvertidos, de todos los medios probatorios con relevancia para crear convicción juzgadora, pues de ello dependerá para que emerjan las mejores preguntas de la diligencia de declaración de parte y testimoniales; pero también, para proponer las fórmulas conciliatorias, ya que este proceso aspira ser resuelto igualmente de modo súbito (Gómez, 2010).

2.2.1.3.3.2 Contenido de la audiencia única en el proceso abreviado

Dentro de los procesos abreviados laborales se estructura con la audiencia de conciliación y juzgamiento del proceso laboral. Contiene y entra las etapas de conciliación, confrontación de las posiciones, actuaciones probatorias, alegatos y fallo, llevándose en dicho orden (Berrio, 2015).

2.2.1.4 Los sujetos del proceso

2.2.1.4.1 El juez

El juez es una persona que será la titular de un órgano jurisdiccional; puede ser hombre o mujer y, por regla general, estará encargado del despacho de los asuntos de primera instancia o grado. Excepcionalmente se utiliza este término para hacer referencia a los jueces de Distrito, que no son órganos de primera Instancia o Grado, sino que serán los encargados del conocimiento y resolución de los amparos Indirectos derivados de alguna violación constitucional en una materia específica civil, laboral, administrativa, o de otro tipo (García, 2012).

Quien administra justicia en representación del estado con autoridad jurisdiccional para solucionar conflictos entre particulares (Diccionario Jurídico Poder Judicial).

2.2.1.4.2 Las partes

Las partes procesales son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto.

- El demandante es el actor quien pretende, requiere, reclama. Que inicia la acción judicial, solicitando algo en juicio, iniciando el proceso. También llamados como actora, actor y parte (Cabanellas de Torres, 2009, p.117).
- El demandado es el individuo contra la cual se interpone la demanda solicitándole algo en juicio. También llamado parte demandante o reo (Cabanellas de Torres, 2009, p.117).
- La defensa legal es en general quien defiende, ampara o protege. El que acude en legítima defensa de un pariente o de un extraño. Abogado que patrocina y defiende en juicio a cualquiera de las partes (Cabanellas de Torres, 2009).

2.2.1.5 La prueba

2.2.1.5.1 Concepto

Es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia. Que esa verificación ha de efectuarse en el proceso o ha de incorporarse a él, resulta naturalmente del carácter procesal o judicial de la prueba; que ha de ajustarse a normas de procedimiento, es lo que caracteriza esta prueba y le da un sentido jurídico (Sentís, 1965).

“La eficacia de la prueba está conformada por su poder de convicción sobre el juez”, en tanto que “la apreciación (o valoración) de la prueba, por su parte, es la operación intelectual de juzgarla, valorarla” (Pereira, 2003).

Se deben probar las afirmaciones que hacen las partes mas no los hechos (Gómez, 2012).

2.2.1.5.2 El objeto de la prueba

El objeto de la prueba es todo aquello que puede ser probado, es decir sobre el cual puede o debe recaer la prueba, esto lo constituye en general los hechos es decir todo aquello que puede ser percibido por lo sentidos. Se dice también que por objeto de prueba debe entenderse la materialidad o tema sobre el que recae la actividad probatoria (Castillo, 2010).

El objeto de la prueba en el proceso son los hechos y no las simples afirmaciones, toda vez que aquellos se constituyen en los supuestos de las normas jurídicas cuya aplicación se discute en un determinado trámite, por lo que corría a cargo de los extremos litigiosos

buscar la comprobación de las pretensiones y las excepciones, es decir, la carga de la prueba entendida como “una noción procesal que consiste en una regla de juicio, que le indica a las partes la autorresponsabilidad que tiene para que los hechos que sirven de sustento a las normas jurídicas cuya aplicación reclaman aparezcan demostrados y que, además, le indica al juez cómo debe fallar cuando no aparezcan probados tales hechos.

2.2.1.5.3 La carga de la prueba

Si se entiende que la carga de la prueba etimológicamente hablando está conceptuada como “Cuando hablamos de carga de la prueba estamos ante la obligación procesal que impone el deber de demostrar alguna cosa. Quien tiene la carga de la prueba es quien ha de demostrar algún hecho. En el marco de proceso civil, penal o administrativo, quien tiene la carga de la prueba es quien ha de probar los hechos que son objeto de discusión” (Ruiz y otros, 2010).

La carga de la prueba es aquella que permite que, mediante el debate jurídico y allegamiento del acervo probatorio correcto, el juez sea llevado al sano convencimiento para la decisión final. Solo así se podrá hablar del derecho a la defensa, de la publicidad, de la contradicción y aplicación de las correctas actuaciones procesales, para no convertirse por negligencia y decidía, en los gestores de la sanción inerme del ciudadano.

Es pues por esto, la carga de la prueba, la vital capacidad para lograr el convencimiento del juez basado en hechos y situaciones reales soportadas como pruebas, legales y legítimas.

2.2.1.5.4 El principio de la valoración de la prueba

Por valoración o apreciación de la prueba, debe entenderse el estudio crítico de conjunto, tanto de los varios medios aportados por una parte para tratar de demostrar sus afirmaciones de hecho, como de los que la otra adujo para desvirtuarlas u oponer otros hechos, y los que el Juez decretó oficiosamente.

Desde luego, es una actividad exclusiva del Juez, pues las partes o sus apoderados tienen únicamente una función de colaboradores. Es el momento decisivo de la actividad

probatoria; se analiza si la prueba cumple o no con el fin procesal a que estaba destinada, esto es, llevarle la convicción al Juez.

Es la fase de la actividad probatoria más delicada, pues de ella depende que exista armonía entre la sentencia y la justicia. La armonía y la paz social dependen del éxito o del fracaso de la prueba judicial, y esto, a su vez, principalmente de la apreciación correcta o incorrecta que el Juez haga de la prueba aportada al proceso (Portillo, 1998).

El artículo 197 del Código Procesal Civil establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada; sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

2.2.1.5.5 El principio de adquisición

Consiste en que, una vez aportadas las pruebas por cada una de las partes ya no hacen parte de quien las promovió, sino que hacen parte del proceso. Consiste además en sustraer las pruebas de la disposición de las partes, para ser adquiridas objetivamente por el proceso, no podrá desistir o renunciar a ellas, ya que no hacen ya más parte de quien las promovió sino de la comunidad de las partes (Jurisprudencia Exp. Radicado número 66001-23-31-000-2004-00581-01(33390)).

Refiere a que una vez aportadas las pruebas por las partes, éstas no son de quien las promovió, sino que serán del proceso, en otras palabras, puede decirse que al momento de que las partes introduzcan de manera legal las pruebas en el proceso su función será la de probar la existencia o inexistencia de los hechos del proceso con independencia, de que lleguen a beneficiar o perjudicar a quien las promueva, o a su contradictor, quién de igual forma puede llegar a invocarla.

2.2.1.5.6 Medios probatorios en el proceso examinado

- Copia de contrato laboral.
- Carta de renuncia voluntaria.

- Copias de Boletas de pago.

2.2.1.6 La sentencia

2.2.1.6.1 Etimología

Sentencia es el vocablo que proviene del latín *sententia* y esta a su vez de *sentiens*, *sentientis*, participio activo de “*sentire*” que significa sentir (Riojas, 2017).

2.2.1.6.2 Concepto

En este acto procesal el juzgador ejecuta la obligación jurisdiccional proveniente de la acción y del derecho de contradicción, decide sobre las pretensiones del demandante y las excepciones del demandado.

La sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez, en el cual existen las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga. Es, por lo tanto, el instrumento para convertir la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado. Pero no es en sí misma un mandato, ya que se limita aplicar el que contiene la ley.

La sentencia es aquella resolución por la que el órgano jurisdiccional competente, aplicando el derecho al caso concreto, decide la cuestión planteada por los justiciables, dándole solución al conflicto de intereses o incertidumbre jurídica.

La sentencia es la resolución final que da término a la contienda judicial, pronunciándose acerca de las pretensiones reclamadas en el proceso. La sentencia es aquella decisión que resulta de un razonamiento o juicio del magistrado y que, por lo general, contiene un mandato que deben observar las partes, pues las vincula y obliga. (Avalos, 2011).

“Modo normal de extinción de la relación procesal” (Ossorio, 2006)

“Acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento” (Couture, 1998).

"Decisión judicial que en la instancia pone fin al pleito civil o causa criminal, resolviendo respectivamente los derechos de cada litigante y la condena o absolución del procesado" (Ramírez, 1999).

Nuestro código procesal civil no contiene una norma que precise aquella formalidad externa que debe revestir una sentencia por lo que hay que adecuar a lo que establece el artículo 121° inciso 3 del Código Procesal Civil Peruano señala: “Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal”. (Juristas Editores, 2014)

Para nuestro Tribunal Civil *“La sentencia exterioriza una decisión jurisdiccional del Estado, consta en un instrumento público, y es la materialización de la tutela jurisdiccional que llena su función al consagrar un derecho mediante una declaración afirmada de que la relación sustancial discutida se encuentra en los presupuestos legales abstractos, y como consecuencia de lo cual, establece, en la sentencia una norma concreta para las partes, de obligatorio cumplimiento”* (Cas. 2978-2001).

Asimismo señala que: *“El juez en la sentencia, que es la forma como se exterioriza la decisión jurisdiccional, debe proceder a la reconstrucción de los hechos, con cuyo propósito actúa como lo haría un historiador, analiza las declaraciones, examina los documentos, aprecia las pericias, establece presunciones, utiliza los estándares jurídicos, aplicando para ello su apreciación razonada, o como también se llama las reglas de la sana crítica, a fin de comprobar la existencia o inexistencia de los hechos alegados por la parte actora y la demanda. (...) Que, en esa labor, el Juez está sujeto a dos restricciones, sólo puede tomar en cuenta los hechos alegados por las partes, aún (sic) cuando él pudiera tener otro conocimiento y sólo puede referirse a la prueba actuada, sea por iniciativa de las partes o de oficio”* (Cas. 2786-99).

2.2.1.6.2 Estructura de la sentencia

Se constituye así, un acto jurídico procesal en el que deben cumplirse determinadas formalidades. El Código Procesal Civil en su artículo 122 inciso 7 señala: “(...) la sentencia exigirá en su redacción la separación de sus partes expositiva, considerativa y resolutive (...)”.

2.2.1.6.2.1 Parte expositiva

Denominada también “resultandos”, es aquella que tiene como finalidad individualizar a las partes, señalar el objeto sobre el cual recaerá el pronunciamiento judicial, y narrar

brevemente los hechos controvertidos, es decir, las pretensiones del actor y objeciones o defensas del demandado, y las circunstancias que se han ido produciendo en el proceso.

“Los *resultandos* constituyen una exposición referente a los sujetos activo y pasivo de la pretensión, las cuestiones planteadas por éstos, cumpliendo la función, por consiguiente, de determinar el ámbito subjetivo y objetivo dentro del cual debe emitirse la decisión” (De Santo, 1988).

2.2.1.6.2.2 Parte considerativa

Llamada también “considerandos”, viene a ser la fundamentación fáctica y jurídica del fallo, vale decir, la indicación de las razones que impulsan al juez a tomar la decisión del caso. La fundamentación es la apreciación de las alegaciones de los justiciables, del material probatorio aportado al proceso y de todas aquellas consideraciones jurídicas que han sido necesarias o decisivas para adoptar la decisión de la causa.

“Los fundamentos de la resolución judicial tienen por objeto, no solo convencer a las partes, sino más bien fiscalizar al Juez con respecto a su fidelidad legal, impidiendo sentencias inspiradas en una vaga equidad o en el capricho “(Bailon Valdvinos, 2004).

2.2.1.6.2.3 Parte resolutive

Es aquella que contiene la decisión del asunto litigioso. La parte resolutive constituye el pronunciamiento expreso respecto de cada uno de los puntos controvertidos. La parte resolutive contiene, pues, la decisión expresa y precisa, con arreglo a las pretensiones ventiladas en el proceso y a los argumentos de defensa del demandado, así como también con arreglo a la normativa jurídica, en virtud de la cual se declara el derecho de las partes, acogiendo y definitiva la pretensión del actor o rechazándola de igual modo, en forma total o parcial.

“La sentencia concluye con la denominada parte dispositiva o fallo propiamente dicho, en el cual se sintetizan las conclusiones establecidas en los considerandos y se resuelve actuar o denegar la actuación de la pretensión procesal” (De Santo, 1988).

2.2.1.6.3 La regulación de la sentencia en la norma procesal laboral

La sentencia se encuentra regulada en el artículo 31 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. “La sentencia entendida como aquel mandato jurídico individual y concreto, creado por el juez mediante el proceso, en el cual se acoge o rechaza la pretensión que se hace valer en la demanda” (Rioja, 2013).

2.2.1.6.4 La claridad en las resoluciones judiciales

Es el lenguaje claro y entendible no usando léxico rebuscado o idioma extranjero. En estos tiempos las expresiones son más simple, no como en los viejos tiempos se usaba el lenguaje legal dogmático, no es hacer un desprecio, sino que debe ser usado en conversaciones de especialistas en materia legal.

La claridad supone encontrarse en el marco de un proceso de comunicación donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal. De hecho, en el marco del proceso disciplinario, el funcionario de control que emite una decisión la dirige a un receptor entrenado en derecho, un funcionario de la administración de justicia. Sin embargo, por la relevancia que normalmente adquiere esta actividad en el ámbito público, normalmente estas decisiones son comentadas en los medios de opinión pública o son directamente publicadas por la administración. En consecuencia, el receptor termina siendo no sólo el magistrado o auxiliar involucrado, sino también el gran público. Por ello, el lenguaje debe seguir pautas para que el receptor no legal logre la comprensión del mensaje, como explicaremos más adelante. (Manual De Redacción De Resoluciones Judiciales)

2.2.1.6.5 El principio de motivación

2.2.1.6.5.1 Concepto

Consiste en que el juzgador, en todas las providencias que impliquen pronunciamiento de fondo, y en particular en la sentencia, exponga los motivos o argumentos sobre los cuales basa su decisión.

La aplicación de este principio permite que las partes puedan conocer las razones que tiene el juez para tomar la decisión y así ejercer el principio de la impugnación.

El concepto de motivación se refiere a la justificación razonada que hacen jurídicamente aceptable a una decisión judicial. La motivación, “es sinónimo de justificación y por ello la esencia de este concepto se encuentra en que su decisión es conforme a derecho y ha sido adoptada con sujeción a la ley”. No basta entonces que se explique cuál ha sido el proceso psicológico, sociológico para llegar a la decisión sino demostrar o poner de manifiesto que las razones por las que se tomó una decisión son aceptables desde la óptica del ordenamiento.

En el mismo sentido, el principio de motivación es una obligación consecuyente de la sentencia, expresada por las razones de hecho y derecho que fundamenta la determinación del veredicto.

Ahora bien, en el ordenamiento peruano, dice “la motivación de una decisión no solo consiste en expresar la norma legal en la que se ampara, sino fundamentalmente en exponer suficientemente las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada”. En ese sentido, al igual que el TC español o la doctrina citada, el TC incide en la necesidad que los fallos judiciales establezcan una justificación razonada y no solo una explicación de los argumentos por cuales llega a tomar una decisión en un caso concreto (Tribunal Constitucional Peruano).

Asimismo, debemos señalar que la motivación es un deber de los jueces y un derecho de los justiciables, cuestiones que pasaremos a analizar en el siguiente apartado. (Corte de Justicia de Puno, 2012).

2.2.1.6.5.2 La motivación fáctica en la sentencia

La motivación fáctica tiene por objeto explicar sucintamente las razones por las que el órgano judicial ha declarado o rechazado declarar determinados hechos como probados.

Ello significa la existencia de un proceso de convicción del juzgador sobre la culpabilidad de una persona, en el sentido de su participación en el hecho delictivo imputado, función que sólo puede realizar el órgano jurisdiccional, que ha percibido la prueba con la intermediación derivada de la práctica de la misma.

2.2.1.6.5.3 La motivación jurídica en la sentencia

La motivación jurídica es imprescindible para el derecho a la tutela judicial efectiva y aquel conjunto de razones y/o argumentos mediante los cuales el Juez, a través de su sentencia, explica y da a conocer su decisión sobre un determinado caso. Las funciones de esta motivación jurídica adquieren una diversidad de enfoques, tal es así que, si el Juez pretende dar una explicación constitucional de su decisión, ésta debería mantener esa misma línea, de tal forma que el hilo argumentativo sea de común entender y no nos “maree”. Asimismo, éstas, según la doctrina, atienden a una diversidad de efectos dentro y fuera del proceso, en ese sentido, la motivación se embarca en un rol dentro del marco de una democracia constitucional. (Argumentación Jurídica, 2010).

2.2.1.6.6 El principio de congruencia

2.2.1.6.6.1 Concepto

Se define: el vocablo congruencia deriva del latín congruente-a. Significa conveniencia, coherencia, relación lógica. Los significados que brinda este diccionario en general no se encuentran muy alejados de la esencia de la institución jurídica que analizaremos brevemente en este trabajo (Diccionario real academia, 2014).

El principio de congruencia procesal se encuentra interrelacionado con otros tópicos de mucha importancia en el Derecho Procesal, concretamente señalamos que éste se vincula estrechamente con el derecho a la motivación de resoluciones judiciales y a la búsqueda de una decisión que respete los parámetros de logicidad. No cabe duda que el principio de congruencia está ligado y forma parte del contenido esencial o constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de resoluciones judiciales. Ya que el juez al realizar la motivación de sus decisiones no sólo debe cuidar que éstas sean lógicas sino también congruentes. La motivación se vaciaría de contenido si el razonamiento efectuado por el juez no soporta un test de logicidad y congruencia. Con lo cual sostenemos a priori que la motivación no se agota con la sola fundamentación fáctica y jurídica, sino que se requiere además que la argumentación que sustenta la misma debe ser congruente y lógica, la transmisión del pensamiento del juez al momento de resolver determinado petitorio debe cumplir con los parámetros ya indicados, caso contrario se puede postular la afectación al derecho constitución a motivar las decisiones judiciales (Hurtado, 2015)

2.2.1.6.6.2 La congruencia en la sentencia

El Juez en su sentencia, debe expresar en los considerandos el porqué de su decisión, haciendo alusión a los hechos que las partes invocaron y a las pruebas producidas y aplicando las normas jurídicas pertinentes. A posteriori, la parte dispositiva condena, absuelve o reconviene, pero siempre de acuerdo al petitorio (Hilda, 2010)

Una sentencia incongruente es arbitraria, pues excede la potestad del juez, ya sea que decida más de lo reclamado, o menos de lo que fuera pedido, o sobre cuestiones no articuladas.

2.2.1.7 Medios impugnatorios

2.2.1.7.1 Concepto

Los medios impugnatorios son mecanismos que la ley concede a las partes y terceros legitimados para solicitar al órgano jurisdiccional que se realice un nuevo examen, por el mismo Juez o por otro de jerarquía superior, de un acto procesal con el que no se está conforme o porque se presume que está afectado por vicio o error, a fin de que se anule o revoque, total o parcialmente (Ramos, 2013)

Los medios impugnatorios “son actos procesales de la parte que se estima agraviada por un acto de resolución del juez o tribunal, por lo que acude al mismo o a otro superior, pidiendo que revoque o anule el o los actos gravosos, siguiendo el procedimiento previsto en las leyes” (Valitutti y otros, 1996).

2.2.1.7.2 Fundamentos

Se encuentra en la posibilidad de injusticia, por la existencia de un error, que puede ser corregido o anulado por el mismo órgano jurisdiccional o superior, brindando de esa forma la debida garantía al justiciable (Ramos, 2013).

2.2.1.7.3 Clases de medios impugnatorios

2.2.1.7.3.1. Los remedios

Son aquellos que pueden formularse por quien se considere agraviado por actos procesales no contenidos en resoluciones.

Los remedios son aquellos medios impugnatorios que buscan cuestionar los actos procesales que no encuentran contenidos en decretos, autos y sentencias, pero que por su

trascendencia afectan el devenir del proceso; pudiendo incluso desviar el proceso hacia causas irregulares (Avalos, 2011)

2.2.1.7.3.2 Los recursos

Avalos (2011), comenta: son aquellos que pueden formularse por quien se considere agraviado con una resolución o parte de ella, para que luego de un nuevo examen de esta, se subsane el vicio o error alegado.

En cuanto a los recursos, se ha dicho que son actos procesales de la parte que se estima agraviada por un acto de resolución del juez o tribunal, por lo que acude al mismo o a otro superior, pidiendo que revoque o anule el o los actos gravosos, siguiendo el procedimiento seguido en las leyes.

2.2.1.7.4 Recurso formulado en el proceso examinado

De acuerdo al proceso judicial existente en el expediente referido presentó Recurso de Apelación:

Conforme al artículo 32 de la Ley N° 29497, interpongo mi Recurso Impugnatorio de Apelación, solicitando que el Superior se sirva revisar nuestro proceso y ajustándola Revoque la Sentencia contenida en la Resolución N° CUATRO de fecha 21 de setiembre del 2016 y reformándola la declare Fundada, ordenando mi Reposición en mi puesto de trabajo.

La fundamentó con lo siguiente:

Que su despacho ha considerado que no es posible realizar la acumulación de los periodos acumulados puesto que mi reingreso se ha producido a un puesto notorio y cualitativamente distinto al ocupado previamente. Sin embargo, no ha considerado que las labores realizadas, tienen la característica de ser permanente, subordinada, sujeta a un horario de trabajo dispuesto por la demandada y sujeto a dependencia.

El principio de la primacía de la realidad dice que los hechos deben predominar sobre la fira y aspecto de los contratos registrados, buscando con ellos desconocer el vínculo laboral indeterminado que se encuentre investido.

Únicamente podía ser despedido por causa de mi conducta o desempeño laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso.

La subsistencia del vínculo debe valorarse con criterio realista y no solo atendido a las manifestaciones de las partes, pues la voluntad del trabajador puede estar viciada y condicionada por la oferta de un nuevo contrato. (Expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01)

2.2.2 Bases teóricas sustantivas

2.2.2.1 El derecho de trabajo

2.2.2.1.1 Concepto

La constitución política consagra en el artículo 22° que: “El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.” En consecuencia, el trabajo representa un bien jurídico de relevancia constitucional, cuya protección debe ser resguardada por el legislador, adoptando las medidas adecuadas garantizar el acceso a un puesto de trabajo, así como los medios debidos para la consecución del mismo. Ambas aristas constituyen y forman parte del contenido esencial del derecho al trabajo.

El Derecho del Trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación” (Neves, 2007).

2.2.2.1.2 Características

El derecho al trabajo posee ciertas características que lo diferencian de las demás ramas del derecho, entre ellas están:

"Es un derecho nuevo, poco tradicional, socializador, que se refiere a relaciones jurídico sociales, ignoradas o no contempladas por otros sectores del derecho; el argentino Doctor Alfredo Palacios, lo llama 'el nuevo derecho" (Walker, 2012).

"Es realista y evolutivo, adaptable a condiciones económicas cambiantes que lo modifican constantemente, siendo un derecho inconcluso, en perpetuo porvenir" (Walker, 2012).

"No es formalista, debiendo ser sencillo, dúctil y claro." (Walker, 2012).

"Es autónomo, porque a pesar de formar parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente" (Anónimo, 2005).

"Es imperativo: como normas del derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares" (Anónimo, 2005).

2.2.2.2 El contrato de trabajo

2.2.2.2.1 Concepto

El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre una persona natural y una persona jurídica o natural, por el cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración, explica Víctor Carrillo González, Docente universitario de los cursos de Legislación Laboral y Legislación Comercial, de la universidad peruana Ricardo Palma.

2.2.2.2.2. Elementos del contrato de trabajo

Toda relación laboral o contrato de trabajo se configura al comprobarse y concurrir la existencia de tres elementos esenciales: i) la prestación personal de servicios por parte del trabajador, ii) la remuneración, y iii) el vínculo de subordinación jurídica. En suma, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar servicios al empleador de manera personal y directa a cambio de una remuneración. El vínculo de subordinación jurídica implica que el trabajador debe prestar servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. Como parte de la subordinación del trabajador frente al empleador encontramos, entre otras manifestaciones, el establecimiento de un horario de trabajo al empleador (Gonzales, 2011).

2.2.2.2.3 Características

Presume el vínculo laboral firme entre el empleado y empleador, comprometiéndose a brindar servicio a favor de aquel diariamente y de manera estable respetando y cumpliendo un horario.; en cambio en el contrato de locación de servicios que comenta el Artículo

1764° de nuestro código civil, los servicios son prestados por cierto tiempo o para un trabajo determinando pero no tienen los rasgos de permanencia ni subordinación del locador al comitente, características que si encuentran en el contrato de trabajo (Gonzales, 2011).

2.2.2.2.4 Los sujetos del contrato de trabajo

Son sujetos del contrato de trabajo aquellos que, como trabajador o empleador, intervienen en el mismo. Según la condición que se encuentre ya sea como empleador o trabajador, controlan la prestación de sus servicios ajenos, esto es, contrato de trabajo (Cusi, 2004).

1. El empleador. - es toda persona física o moral a quien es prestado un servicio subordinado. De manera que, mientras el trabajador debe ser una persona natural, una persona física, el empleador puede ser tanto una persona física, natural, como una persona jurídica, una compañía por acciones, o un sindicato de trabajadores.
2. El trabajador. - es toda persona física que presta un servicio material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo.

2.2.2.2.5 Los contratos de trabajo sujetos a modalidad

2.2.2.2.5.1 Concepto

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728).

Los contratos sujetos a modalidad deben celebrarse antes de inicio de labores del trabajador. de lo contrario se desnaturaliza el contrato pues se entiende que el trabajador fue contratado a plazo indeterminado (Gonzales, 2011).

2.2.2.2.5.2 Tipología

Son contratos de naturaleza temporal (Art. 54 Texto Único Ordenado del D. L. 728)

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
Se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o aperturas de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes. Su duración máxima es de tres años (Rodríguez, s.f.).
- b) El contrato por necesidades del mercado;
Se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Deberá tratarse de un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva. En contrato puede ser renovado sucesivamente hasta cumplirse el plazo máximo de cinco años (Rodríguez, s.f.).
- c) El contrato por reconversión empresarial;
Se celebra debido a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años (Rodríguez, s.f.).

Son contratos de naturaleza accidental (Art. 55 Texto Único Ordenado del D. S. N° 728)

- a) El contrato ocasional;
Se celebra con el objeto de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año (Rodríguez, s.f.).
- b) El contrato de suplencia;
Se celebra con la finalidad de sustituir a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes. En tal caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación, la extinción del contrato de suplencia. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias (Rodríguez, s.f.).

c) En contrato de emergencia;

Se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor (causa no imputable a las partes, consistente en un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, que impide la ejecución de la obligación o determina su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso). La duración será la que resulte necesaria según la emergencia (Rodríguez, s.f.).

Son contratos de obra o servicio (Art. 56 Texto Único del D. S. N° 728)

a) El contrato específico;

Celebrado para la realización de una obra o servicio previamente establecido y con una duración, la misma que estará sujeta a la conclusión o terminación de la obra o del servicio, en forma total o parcial. El tiempo será el que resulte necesario, pudiendo celebrarse las renovaciones que resulten igualmente necesarias para la conclusión de la obra o servicio respectivos (Rodríguez, s.f.).

b) El contrato intermitente;

Se celebra para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación. Tal derecho puede consignarse en el contrato primigenio o en los posteriores que suscriban las partes.

El derecho operara automáticamente, sin necesidad de nueva celebración o renovación del contrato. El contrato debe consignar con la mayor precisión, las circunstancias o condiciones requeridas para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato (Rodríguez, s.f.).

c) 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 de la naturaleza de la actividad productiva. En el contrato debe constar necesariamente por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada;
- La naturaleza de la actividad del empresa, establecimiento o explotación;
- La naturaleza de las labores del trabajador (Rodríguez, s.f.).

2.2.2.2.5.3 Desnaturalización de contrato

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continua 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 continua 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 la presente ley (TUO de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, Art. 77).

2.2.2.3 La extinción del contrato

2.2.2.3.1 Concepto

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de extinción son muy variadas, pudiendo depender de la voluntad de las partes o de circunstancias ajenas a las mismas que conduzcan a dicha extinción (Extinción de Contrato, s.f.).

La terminación de la relación laboral cesa la obligación empresarial de seguir abonando la remuneración, así como cesa la obligación del trabajador de seguir prestado sus servicios (Espinoza, s.f.).

La diferencia entre cese y el despido radica en que el primero se origina en situaciones objetivas predeterminadas por ley, mientras que el despido se basa en situaciones subjetivas como la conducta o capacidad del trabajador (Gonzales, 2011).

2.2.2.3.2 Causas de extinción del contrato

Son causas de extinción del contrato de trabajo:

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 trabajador y 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 presente ley (TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Art. 16).

2.2.2.4 El despido

2.2.2.4.1 Concepto

El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual que debe ser comunicado por escrito (Arce, 2008).

Hecho individual de la decisión del propietario de concluir el vínculo o relación de trabajo (Blancos, 2006).

2.2.2.4.2 Características del despido

Conforme la postura doctrinal asumida por nuestra legislación, el despido tiene las siguientes características:

Es un acto unilateral, pues la extinción se produce por la sola voluntad del empleador sin participación alguna del trabajador, pero siempre por las causas que la ley señale (Quispe y Mesinas, 2009).

La jurisprudencia señala que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad -y por consiguiente el despido carecerá 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 (Exp. N° 0976-2001-AA, 2003).

Es un acto recepticio, pues su eficacia está relacionada con la efectiva comunicación del empleador al trabajador que va ser despedido (Quispe y Mesinas, 2009).

La jurisprudencia ha señalado que al ser el despido un acto recepticio, una vez comunicado al trabajador ya no es posible su revocación, salvo que la parte patronal y el servidor acuerden algo diferente. Asimismo, no se desvirtúa la ruptura unilateral del vínculo laboral

por el hecho de que el empleador haya invitado al trabajador a reincorporarse a sus labores (Exp. N° 375-2002-IND(S), s.f.).

Es un acto constitutivo, pues el empleador no tiene que solicitar o proponer el despido a otra instancia, siendo el quien extingue la relación jurídica laboral (Quispe y Mesinas, 2009).

Es una extintivo, pues la relación laboral se extingue ad futurum por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo (Quispe y Mesinas, 2009).

Sobre el particular, la jurisprudencia ha señalado que el despido no puede retrotraerse a la fecha anterior de entregada la carta al trabajador afectado (Exp. N° 1006-93-R, s.f.).

2.2.2.4.3 Causales de despido

En nuestra legislación las causas justas de despido pueden ser de dos tipos:

Causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador. En estos casos, el trabajador no es el idóneo para realizar el servicio que presta, no tiene desempeño óptimo en el centro de trabajo.

Causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador. En estos casos, el trabajador en su conducta diaria no se adapta a las directivas de la empresa (Quispe y Mesinas, 2009).

2.2.2.4.4 Clases de despido

2.2.2.4.4.1 Clases de despido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)

En nuestro ordenamiento jurídico, el despido está regulado en la LPCL y su reglamento, aprobado por el D.S. N° 001-96-TR. Los tipos de despido allí regulados son los siguientes: i) despido justificado (el único que es permitido por el ordenamiento al sustentarse en causa justa); ii) despido indirecto; iii) despido arbitrario; y iv) despido nulo (el único que admite la reposición del trabajador a su centro de trabajo).

El primero de los señalados es el único supuesto de despido permitido por la ley, mientras que los otros tipos normados son los despidos vedados o prohibidos por afectar derechos constitucionales de los trabajadores (Quispe y Mesinas, 2009).

2.2.2.4.4.2 Clases de despido según el Tribunal Constitucional

En el Perú el despido no puede ser visto estrictamente desde la perspectiva de la legislación laboral ordinaria. Sobre esta figura incide fuertemente el Derecho Constitucional, en tanto el derecho al trabajo es un derecho fundamental contemplado en el artículo 22 de la Constitución, una de cuyas manifestaciones, según cierta corriente doctrinaria, sería el derecho a conservar el puesto del trabajo; y porque el artículo 27 de esta norma otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

En la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se tiene los siguientes despidos: i) despido incausado; ii) despido fraudulento; iii) despido colectivo; iv) despido contrario al derecho al debido proceso (derecho de defensa) (Quispe y Mesinas, 2009).

2.2.2.4.4.3 Impugnación del despido

El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho (LPCL, Art. 36).

El pleno Jurisdiccional aprobado por Acuerdo 01-9945, explico que el cálculo del periodo de caducidad establecido en el artículo 34° del Decreto Legislativo N° 728 se realiza en función a días hábiles y no a días naturales (calendario), según la definición de Suspensión del Despacho Judicial contenida en el artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 (D.S.001-96-TR) concordando con el artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2.2.2.4.4.4 Despido Incausado

El tribunal Constitucional señala que este tipo de despido se configura en torno al “derecho al trabajo”, cuya vulneración se produce cuando “(...) se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique” (STC N° 976-2001-AA/TC, FJ 15, b).

La sentencia prototípica para la configuración del despido “incausado” es la dictada el 11 de julio del 2002 en relación a la acción de amparo interpuesta por los sindicatos de la empresa Telefónica del Perú S.A. contra el despido de más de 500 trabajadores, al amparo del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual faculta al empleador a despedir sin expresión de causa con la condición de pagar al trabajador la indemnización correspondiente al despido arbitrario (Blancas, 2013).

Se encuentra amparada en el artículo 22,25, 26 inciso 2 y 27 de la constitución política del Perú que considera al trabajo un deber y un derecho, siendo por lo tanto el cimiento de la mejora social y el desarrollo de todo ser humano; protege al trabajador del despido arbitrario, como el pago prioritario de sus remuneraciones y beneficios sociales y fundamentalmente establece el principio laboral de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.

Artículo 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que señala que el empleador debe comunicar por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

STC 0976-2001-PA/TC, entre las modalidades de despido arbitrario se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando se da por concluida el vínculo laboral de manera verbal o escrita. Sin motivo, causa o razón proveniente de su conducta o labor que disculpe.

2.2.2.5 Reposición

2.2.2.5.1 Concepto

Para el Tribunal Constitucional la forma como se restituyen los derechos vulnerados por un despido inconstitucional es mediante la reposición del trabajador en su puesto laboral (Quispe y Mesinas, 2009).

Lo más justo y equitativo para el trabajador que haya tenido un despido nulo es, sin lugar a duda, la reposición a su puesto de trabajo; medida que corrige las vulneraciones a sus derechos, reconocidos constitucionalmente. Nuestro ordenamiento legal laboral señala que es una acción que debe ser invocada y acreditada por el trabajador, su ejercicio excluye a la acción indemnizatoria, pero puede optarse en ejecución de sentencia por el pago de la indemnización quedando extinguido el vínculo laboral. Es decir que el trabajador que haya

sido despedido con alguna causal de nulidad; no podría invocar al reconocimiento de una indemnización, ya que lo que se persigue con esta acción es que el trabajador sea repuesto en su centro de labores.

La consecuencia que se da cuando el juez ordena la reposición, es que el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior. En el supuesto que un trabajador con el cargo de contador al momento de ser despedido, al momento de proceder a su reposición deberá de acceder a su cargo de contador no podría cubrir el cargo de subcontador o una categoría inferior. En la oportunidad en que se produzca la reposición del trabajador, las partes suscribirán un acta dejando constancia de tal hecho o, en su defecto, cualquiera de ellas podrá solicitar al juez de la causa que la reposición se efectúe con la intervención del secretario cursor.

Esta es una formalidad al momento de ejecutarse la decisión del juez; entendemos esto porque el hecho de incumplir resoluciones judiciales conlleva una responsabilidad del empleador, factible de una denuncia por ir contra la administración de justicia. Otra de las consecuencias muy importantes de esta acción es que el período dejado de laborar por el trabajador, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el récord vacacional. El récord vacacional que quedó trunco con ocasión del despido, a elección del trabajador, se pagará por dozavos o se acumulará al que preste con posterioridad a la reposición. Tampoco es que el tiempo en que haya estado laborando, antes del despido nulo, lo pierda en el caso de sus vacaciones, solo que se tiene la opción de pagarle como si le estuviera liquidando o se puede dar el caso en que se acumule con el tiempo que estará laborando a partir de su reposición (Jiménez, 2009).

2.3. Marco Conceptual

Calidad. Es el conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

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

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

Distrito judicial. Parte de un territorio donde un juez o tribunal ejerce jurisdicción (Poder Judicial, 2013).

Doctrina. Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas. Tiene importancia como fuente mediata del Derecho, ya que el prestigioso y la autoridad de los destacados juristas influyen a menudo sobre la labor del legislador e incluso la interpretación judicial de los textos vigentes (Cabanellas, 1998).

Expresa. Claro, evidente, específico, detallado. Ex profeso, con intención, voluntariamente de propósito (Cabanellas, 1998).

Expediente. Conjunto de documentos que corresponden a una determinada cuestión (Julián Pérez Porto y María Merino, 2010).

Evidenciar. Certeza clara y manifiesta de la verdad o realidad de algo (Real Academia de la Lengua Española, 2001).

Jurisprudencia. Criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias acordes (Torres Vásquez, 2009).

Normatividad. Reglas o preceptos de carácter obligatorio, emanados de una autoridad normativa, la cual tiene su fundamento de validez en una norma jurídica que autoriza la producción normativa, que tienen por objeto regular las relaciones sociales y cuyo cumplimiento está garantizado por el Estado. (Ministerio de Economía y Finanzas)

Parámetro. Dato imprescindible y orientativo que evalúa una situación (Julián Pérez Porto y Ana Gardey, 2009).

Variable. Símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo (Julián Pérez Porto y Ana Gardey, 2008).

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 laboral por invalidez de despido fraudulento en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01, Distrito Judicial de San Martín – Rioja, son de rango muy alta, respectivamente.

IV. METODOLOGIA

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, esta 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 & Baptista, 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; citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

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

Dicho de otro modo, la característica no experimental, se evidencia en el acto de la recolección de datos sobre la variable: calidad de las sentencias; porque, el recojo se aplicó en una versión original, real y completa sin alterar su esencia, excepto en los datos de sujetos mencionados a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad (Ver punto 4.8 de la metodología). Asimismo, su perfil retrospectivo, se evidencia en el mismo objeto de estudio (sentencias); porque son productos

pertencientes, a un tiempo pasado; además, el acceso a la obtención del expediente que lo contiene solo es viable cuando desaparece el principio de reserva del proceso judicial; antes es imposible que un tercero, ajeno al proceso judicial, pueda revisarlo. Finalmente, su aspecto transversal, se evidencia en la recolección de datos; porque, éstos se extrajeron de un elemento documental donde quedó registrado el objeto de estudio (sentencias); en consecuencia, no cambió siempre mantuvo su estado único conforme ocurrió por única vez en un determinado transcurso del tiempo (lugar y fecha de elaboración).

4.3. Unidad de análisis

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

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

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

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial, de acuerdo a la línea de investigación (ULADECH Católica, 2013) se trata de un recurso o base documental que facilita la elaboración de la investigación, los criterios relevantes para ser seleccionado fueron: proceso abreviado; 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.

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

En el presente trabajo los datos que identifican a la unidad de análisis son: N° de expediente 0010-2015-0-2207-JM-LA-01, pretensión judicializada: Reposición laboral por invalidez de despido fraudulento; tramitado en la vía del proceso abreviado; perteneciente al Juzgado Mixto; situado en la localidad de Rioja; comprensión del Distrito Judicial de San Martín, Perú.

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

4.4. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

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

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

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

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

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

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la 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. Este nivel de calidad total, se constituye en un referente para delimitar los otros niveles. La

definición de cada una de ellas, se encuentra establecida en el marco conceptual (Muñoz, 2014).

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

4.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

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

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

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

En la presente investigación se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo (**anexo 3**), éste se elaboró en base a la revisión de la literatura; fue validado mediante juicio de expertos (Valderrama, s.f) dicha actividad consiste en la revisión del contenido y forma (del instrumento) efectuada por profesionales expertos en un determinado tema. El instrumento presenta los indicadores de la variable; es decir, los criterios o ítems a recolectar en el texto

de las sentencias; se trata de un conjunto de parámetros de calidad, preestablecidos en la línea de investigación, para ser aplicados a nivel pre grado.

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

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

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar 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 González (2008). *(La separación de las dos actividades solo obedece a la necesidad de especificidad)*.

4.6.1. De la recolección de datos

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

4.6.2. Del plan de análisis de datos

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

con la recolección de datos.

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

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

Estas actividades se evidenciaron desde el instante en que el investigador(a) aplicó la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del 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 (**anexo 3**) y la descripción especificada en el **anexo 4**.

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

4.7. Matriz de consistencia lógica

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

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

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

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

Título: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por invalidez de despido fraudulento, en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01; distrito judicial de San Martín - Rioja. 2019.

G/E	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS
GENERAL	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por invalidez de despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01; distrito judicial de San Martín - Rioja. 2019?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por invalidez de despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01; distrito judicial de San Martín - Rioja. 2019	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 laboral por invalidez de despido fraudulento, del expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01; distrito judicial de San Martín - Rioja, son de rango muy alta, respectivamente.
ESPECÍFICO	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
P E C I F I	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de primera instancia</i>
	¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la introducción y la postura de

la introducción y la postura de las partes?	la introducción y la postura de las partes.	las partes, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta.
<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>	<i>Respecto de la sentencia de segunda instancia</i>
¿Cuál es la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y las posturas de las partes?	Determinar la calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes.	La calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la introducción y la postura de las partes, es de rango muy alta
¿Cuál es la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho?	Determinar la calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho.	La calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la motivación de los hechos y el derecho, es de rango muy alta.
¿Cuál es la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión?	Determinar la calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión.	La calidad de la parte resolutive de la sentencia de segunda instancia, con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, es de rango muy alta

4.8. Principios éticos

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

Motivación del derecho	<p>beneficios sociales. Ello con la finalidad que se extingan responsabilidades laborales de la comisión de esas faltas laboralmente presuntamente detectadas o advertidas, ofreciéndole contratarlo con la brevedad posible en la D como trabajador en otro puesto de trabajo con una mayor remuneración ordinaria mensual a la que percibía en los meses de Marzo del 2015. Motivación que le ha hecho suscribir y presentar la carta de renuncia ante su ex empleador.</p> <p>➤ Agrega que el despido fraudulento, también se configura, pues el Gerente General de la D demandada don F, produjo la extinción de la relación laboral con vicios en la voluntad del demandante (error, coacción e intimidación). Pues a través del engaño logró hacer incurrir en el dolo esencial al demandante para la suscripción y presentación de la carta de renuncia el día 20 de Marzo del 2015. Y acerca del dolo, menciona que el engaño usado ha sido de tal magnitud que sin ello el demandante, no hubiera suscrito ni menos presentado la carta de renuncia de fecha 20 de Marzo de 2015. Y finalmente la D demandada ha cometido intimidación, pues inspiró al demandante el fundamento del temor de sufrir un mal inminente y grave en los bienes de su persona (pérdida de su certificado de trabajado y pérdida de del derecho de cobro al pago de su liquidación de beneficios sociales generados en un espacio de 10 años), más aún cuando el señor F era jefe inmediato del demandante.</p> <p>➤ Igualmente manifiesta que la extinción de la relación laboral con</p>	<p><i>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</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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.</i></p>					X						20
-------------------------------	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	--	-----------

	<p>demandante, se produjo mediante la fabricación de pruebas, pues decidió despedir fraudulentamente al demandante haciéndole suscribir y presentar una carta de renuncia el día 20 de Marzo de 2015, con ánimo perverso y auspiciada por el engaño materializado el día 19 de Marzo de 2015 por el señor F, que contiene una manifestación de voluntad diferente a la que realmente deseaba el demandante, al decir que la entidad demandada, a través del engaño al demandante, fabricó una prueba, llamada carta de renuncia, pues de no haber mediado el engaño al demandante, este jamás hubiera presentado una carta de renuncia pues tenía compromisos económicos que había contraído referente a una deuda de 80 mil nuevos soles.</p> <p>➤ Acerca de la carta de renuncia voluntaria, expone que con la presentación de la carta, no se extingue de modo automático el vínculo laboral, si es que el trabajador no solicita en su carta de renuncia la exoneración del plazo de ley (30 días). Salvo que el empleador expresamente por escrito le manifieste lo contrario, vale decir que no acepte su carta de renuncia de renuncia, situación que no ha ocurrido en el caso de autos, pues la demandada nunca dio respuesta de manera expreso y por escrito al demandante la decisión de aceptar su carta de renuncia. Dando ilegalmente por extinguido el contrato de trabajo el mismo día de la presentación de la apócrifa carta, vulnerándose el procedimiento de renuncia voluntaria previsto en el artículo 18 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y por ende el debido procedimiento administrativo. Por lo que de no proceder la reposición</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>demandante, solicita en forma subordinada la indemnización prevista en el artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, referente al despido arbitrario sin causa o no haberse demostrado esta en juicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De otro lado, se postula que en el supuesto de darse validez a la carta de renuncia, resulta atendible el desistimiento del contenido de la carta de renuncia, en virtud al artículo 340 y siguientes del Código Procesal Civil, aplicación supletoria a los procedimientos administrativos laborales, porque la D demandada no habría respuesta expresa y escrita a la carta, conllevando a que fue despedido tácitamente con fecha 20 de Marzo de 2015. ➤ Sobre el pago de remuneraciones devengadas, se ampara en el artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, relativo al despido no justificado, asimismo pide que se ordene los depósitos correspondientes a la C con los intereses respectivos. Sobre el presunto cargo de confianza ejercido por el demandante, como Jefe de recuperaciones desde el 20 de Marzo del 2012 hasta el 20 de Marzo del 2015, alega que el demandante no ha manejado información secreta ni tuvo acceso a secretos comerciales, ya que los cargos de dirección es la Gerencia General de la D demandada. Más aún si es las opiniones o informes presentados por el recurrente al personal e dirección no contribuyen a la formación de decisiones empresariales, por lo tanto el cargo ocupado en la realidad no era de confianza. 												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>➤ Agrega que antes de ocupar el cargo de Jefe de Recuperación gozaba de su derecho a estabilidad laboral pues desde el 02-09-2014 tenía el cargo de analista de créditos y asistente de auditoría interna por lo tanto si en un momento dado el empleador le retira la confianza al trabajador en el puesto de confianza, debe ordenarle su regreso a la plaza de la cual era titular o al cargo a plazo indeterminado antes de su designación al citado cargo de confianza pues aquel derecho nunca se perdió por la promoción o designación a un puesto o cargo de confianza.</p> <p>➤ Finalmente acerca de la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, manifiesta que de no proceder la pretensión principal de reposición en el ex centro de trabajo del demandante solicita que de modo subordinado se pronuncie sobre por la indemnización prescrita en el artículo 16 del Decreto Supremo 003-97-TR, pues con la presentación de la carta voluntaria por parte del trabajador ante su empleador no se extingue de modo automático el vínculo laboral, sino que ante el supuesto de que el trabajador solicita en su carta de renuncia la exoneración del plazo de 30 días manifiesta tácitamente su voluntad de querer permanecer laborando hasta el plazo máximo de ley, salvo que el empleador expresamente por escrito le manifieste lo contrario, vale decir acepte su carta de renuncia voluntaria, situación que no ha ocurrido en el caso de autos pues el demandante presentó la carta de renuncia el 20 de Marzo del 2015, conforme se desprende del documento anexado a la demanda.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la D demandada hasta la presente fecha nunca dio respuesta de modo expreso y por escrito al demandante de su decisión de aceptar la apócrifa renuncia presentada por éste, dando ilegalmente extinguido tácitamente su contrato de trabajo el mismo día de la presentación de la carta de renuncia.</p> <p>B) DE LA CONTESTACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Corrido traslado de la demanda, la D, la misma es absuelta por la persona jurídica demandada por escrito de folios 94 a 109, alegando que la relación laboral con el demandante iniciada desde el 02.06.2012 en el cargo de analista de créditos a través de un contrato laboral culminado el 20.03.2015, por haber presentado el actor su carta de renuncia corroborado con el proceso de pago de fecha 20.03.2015 (liquidación por tiempo de servicio) y además con el certificado de trabajo de fecha 24.03.2015 que se le extendió, consentida por el demandante. ➤ Sin perjuicio de ello, el demandante ha declarado su conformidad con la liquidación de tiempo de servicios y beneficios sociales por la suma de S/ 9,839.16, pues en dicha liquidación en su parte final constata claramente esa conformidad de no tener que formular reclamo alguno por este u otro concepto a su representada. ➤ Referente a que el demandante ha sido víctima de engaño 											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>intimidación por parte de F, para presentar la carta de renuncia, ello se ajusta a la realidad, sino que hubo incumplimiento injustificado de las obligaciones laborales del demandante contempladas en el reglamento interno de Trabajo- RIT, código de ética y conductas y demás normatividad interna vigente, el quebrantamiento de la buena fe laboral con su empleador y que constituía causa justa para el despido conforme a lo dispuesto en el literal a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Pues el demandante por desempeñar el importante cargo de jefe de recuperaciones en la oficina principal de la D, es especialmente obligado a observar una conducta correcta y leal y transparente con la institución en defensa de los intereses de la D. Conducta que no fue observada por el demandante en el caso de haber actuado con conocimiento e cusa realizando en varias fechas los descuentos a los créditos de los intereses respectivos que han debido cobrarse y que él lo hizo, a sabiendas que los beneficiarios eran sus familiares directos (esposa, madre, cuñado) en el periodo que va entre el mes de Abril a los meses de Agosto del año 2014 (esposa), en el de Octubre a Diciembre del 2014 (esposa), en el de Agosto 2014 a Enero de 2015 (cuñado), Febrero de 2014 a Enero de 2015 (mamá), operaciones por las cuales se realizaron acciones de control efectuadas por la Unidad de Control Interno.</p> <p>➤ Hechos que según memorando número 015-2015-GG-D, cursado el 19-02-2015, le fueron explicados al demandante a fin que presentara sus descargos, y el demandante mediante carta número 001-2015-</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>R-D/B de fecha 19-02-2015, recepcionada por la demandada el 2015 hizo su descargo, reconociendo expresamente haber tenido conducta negligente al momento de efectuar cada una de las operaciones y asumiendo la responsabilidad de haber actuado sin la autorización respectiva, situación que la D demandada dio por desvirtuada las irregularidades cometidas y que constituyen falta grave, constatando una falta de compromiso con la entidad empleadora para el buen cumplimiento de los fines de esta institución. Hago mención que el demandante no actuó responsablemente con sus funciones limitándose a realizar y favorecer la exoneración del pago de intereses y moras para beneficiar a sus familiares.</p> <p>➤ En consecuencia la presentación de la carta de renuncia, ha sido motivada por su propia actitud y no por un ánimo perverso, auspiciada por el engaño e intimidación y de manera contraria a la verdadera rectitud de las relaciones laborales, el actor presentó su renuncia voluntaria sin que en ningún momento haya existido coacción alguna, engaño e intimidación de por medio. Por lo que de la exposición de los hechos, suponen que el demandante al haber acreditado y aceptado sus faltas, por haber actuado irresponsablemente al permitirse en el ejercicio de su autonomía, sin la debida transparencia y recto procedimiento dejando de cobrar intereses de los préstamos otorgados a sus familiares directos, en la creencia que dicha conducta constituía falta grave laboral y por otro lado de suponer que ante la falta grave laboral por la que correspondía el despido.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aceptan que F citó al demandante conjuntamente con la comisión de determinación de sanciones, haciéndole conocer lo lamentable de lo ocurrido pero que se continuarían con los procedimientos administrativos y legales, negando que en esa reunión se le motivó a renunciar, a no entregarle certificado de trabajo y a perder el derecho al pago de liquidación de beneficios sociales cuando es sabido que ello no puede ser negado al trabajador. No es cierto que se le haya ofrecido un puesto de trabajo cuando es sabido que se le siguió una investigación. ➤ Sobre la carta de renuncia desde el momento de su representación constituyó un acto jurídico unilateral del trabajador y un modo de extinguir la relación laboral, por medio del cual manifestó su voluntad de poner término al contrato de trabajo, esta decisión no requiere la aceptación de su representada, en aplicación del artículo 16 del Decreto Supremo 003-97-TR, que se refiere a la extinción del contrato de trabajo y que surte efectos inmediatos con la sola renuncia del trabajador la que se consintió además con la aceptación y conformidad del demandante a la liquidación por el tiempo de servicio y beneficios sociales la cual firmó y estampó su huella digital en señal de conformidad. <p>C) DE LA AUDIENCIA:</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>➤ Corre según acta de folios 131 a 140, a través de la cual se admitió y actuaron los medios probatorios y siendo el estado del proceso emitir sentencia.</p> <p>III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:</p> <p>PRIMERO: Se ha establecido como punto en controversia determinar si existió despido verbal fraudulento con fecha 20.03.2015 y si el mismo debe ser declarado invalidado, o si por el contrario la relación laboral se extinguió por la renuncia voluntaria del demandante. <i>Siendo así, es verificarse si es que existió vicio en la voluntad del demandante para la presentación de la carta de renuncia de fecha 20.03.2015, por intermedio de engaño e intimidación, cayendo así el demandante en error.</i> Al respecto el demandante arguye que la entidad demandada, a través de su Gerente General F, ha utilizado dolo, engañándolo sobre la imperiosa necesidad de suscribir carta de renuncia, para evitar la denegatoria de su liquidación de beneficios sociales por presuntas faltas graves cometidas por el demandante y la retención de su certificado de trabajo. Así como el haberle ofrecido que un nuevo puesto de trabajo como menor sueldo. Ante ello, es de traerse a colación lo establecido en el artículo 27 de la Ley 26636, el cual prescribe que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: (...) 3.- Al empleador la carga del despido; al trabajador probar la existencia del despido, (...). En tal sentido el demandante debe acreditar los hechos expuestos con relación a la existencia de despido verbal fraudulento.</p> <p>SEGUNDO: El Tribunal Constitucional en el Expediente número 0976-2011-AA/TC G-H, indica que se produce el denominado despido fraudulento cuando: <i>“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>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 causa los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este tribunal (Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2000-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”.</p> <p>En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponde al juez dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según el caso.</p> <p>TERCERO: Entrando al asunto en discusión, tenemos que una de las cargas procesales que soportan las partes en un proceso; es la de tener la carga de prueba, en relación a los hechos invocados en la demanda como sustento de la pretensión. Así lo ha establecido nuestro legislador nacional al regular el artículo 196 del Código Procesal Civil (cuerpo normativo aplicable de manera supletoria). Lo cual resulta concordante con el artículo 27° de la Ley Proc</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del Trabajo Es así que las partes se encuentran obligadas a ofrecer los medios probatorios idóneos con la finalidad de orientar el convencimiento del J sobre la virtualidad de su pretensión. Asimismo en concordancia con el artículo 200 del Código Procesal Civil, el cual establece: “<i>si la parte no acredita medios probatorios los hechos que ha afirmado en su demanda o reconvenidos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada infundada</i>”.</p> <p>De lo precedentemente expuesto, podemos arribar a la conclusión que, en la realidad, la estimación o desestimación de una demanda, se circunscribe a una situación de acreditación de hechos. Por ello resulta oportuno citar a <i>D Echeandia</i>, cuando afirma que “la prueba rebalsa al derecho”.</p> <p>CUARTO: En el decurso procesal se ha llegado a establecer que las partes (demandante y el Gerente General de la D demandada); se han reunido el día 19 de Marzo de 2015 en horas de la mañana, primero en privado y después con los miembros de la comisión de sanciones, para que le mencionen el delito que había cometido el demandante y le hagan conocer los acuerdos, haciéndole saber que la mejor opción antes que el despido era su carta de renuncia (tal como aparece de la declaración de F a folios 134 a 135). El gerente en cuestión en los folios 134, manifestó que conforme al informe de asesoría legal interna que tipificaba como falta grave, previo a ello se le solicitó sus descargos correspondientes al ex trabajador y con fecha 19-02-2015 el señor envía una carta donde reconoce la falta cometida y pide disculpas del caso, pero la comisión con el informe de asesoría legal y los acuerdos tomados por el Consejo de Administración, determinaron que la carta de descargo no satisfacía los intereses institucionales como el delito fue tipificado como grave se acordó la separación al ex trabajador. De lo antes citado, es de señalarse que cuando</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>certificado correspondiente de parte de la D, lograr otras oportunidades laborales, e incluso tomar como referencia su persona para poderle recomendar a otras empresas. Lo cual se acordó por considerar que era una parte humana que el señor, mantiene hasta la fecha una fuerte deuda en la D, por lo que los miembros emitieron su opinión y por unanimidad acordaron que se invite primero a presentar su carta de renuncia. Situación que fue entendida por el demandante y presentó su carta de renuncia sin ninguna coacción por medio de la D. Igualmente señala el declarante que ha primado la parte humana y se trató de evitar escándalo tanto para la persona que comete la falta y para la institución.</p> <p>SEXTO: En este ítem, esta juzgadora no advierde que en la voluntad del demandante para la prestación de la carta de renuncia de fecha 20.03.2014 haya existido engaño e intimidación, cayendo así el demandante en error pues de lo prescrito en los párrafos precedentes, se desprende que ante la comisión de los hechos aceptados por el demandante en la carta de folios 80 a la ex empleadora hoy demandada, ha recurrido al lado humano y evitar escándalo tanto para el demandante y la institución demandada, pues es de hacer hincapié que el demandante en su carta de fojas 80 pide las disculpas del caso y asume su responsabilidad al haber efectuado dichas operaciones sin la autorización respectiva, en uno de los créditos a favor de los miembros de su familia. Es más el demandante en audiencia, no ha cuestionado lo manifestado por el representante de la demandada, aunado a ello, es de recalcar que el demandante a folios 49, arguye como hechos que F dada la jerarquía existente entre en ambas personas, le ordenó que presentara su carta de renuncia voluntaria ante la D. Sin embargo, a folios 134 en audiencia F, declaró que conoce al demandante, son amigos, lo conoce desde hace muchos años de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>antes que entrara a trabajar en la D. afirmación que no ha sido objetada por el demandante, en audiencia, desvirtuándose así que haya existido “orden” de parte de F al demandante, pues los une una relación amical. Asociado a lo esgrimido el demandante no ha demostrado que la D le haya ofrecido un puesto de trabajo con mejor nivel remunerativo para que renuncie, así como que no iban a pagar sus beneficios sociales o que le harían perder sus derechos para obtener su certificado de trabajo, pues no existe prueba de ello, lo único que ha vertido en audiencia es que para evitar escándalo o cosa perjudicial al mencionado ex trabajador, la comisión por acuerdo unánime acordó invitar al demandante a presentar su carta de renuncia en forma voluntaria, la que según conversación con él y haciendo ver que era mejor dicha situación o decisión de presentar la carta de renuncia para el demandante para obtener su certificado de trabajo correspondiente de parte de la D. Circunstancia, que precisamente no implica un acto implícito “intimidación”, “engaño” o “dolo” de parte de la D demandada. Por lo tanto, habiéndose así demostrado que la entidad demandada, haya despedido verbalmente al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, y no obstante, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, sino por el contrario la relación laboral se ha extinguido por la carta de renuncia, de folios 05.</p> <p>SÉTIMO: Si bien el demandante, ofrece como testigo a su amigo I, que declaró en audiencia (folios 137) y dijo que el demandante le contó que le estaban exigiendo que renuncie eso es lo que le dijo. Nótese que no ha sido el testigo presencial de los hechos (tal como se dejó constancia en audiencia de folios 137), referido a la reunión sostenida el día 19-03-2015, además agregó como testigo que le estaban exigiendo que renuncie por los problemas que ha</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>tenido en su momento, pero no precisa que problemas había tenido el accionante, los cuales le estarían ocasionando la exigencia de la “renuncia” en tal sentido, el testigo supra, solo trasmite lo que le dijo el demandante. En consecuencia dicho testimonio no forma convicción total a esta juzgadora, por lo que dicha declaración no está acompañada de otros medios probatorios, al mismo tiempo que el testigo manifestó que contra la empresa demandada ha entablado un proceso por hostigamiento (folios 137), restándole credibilidad a dicho testimonio.</p> <p>OCTAVO: Respecto a que se ha producido la extinción de la relación laboral con el demandante, mediante la fabricación de pruebas, atribuyéndose ello a la carta de renuncia del 20 de Marzo del 2015. Ello no se configura, pues como se ha esbozado en el quinto considerando de la presente, no se ha demostrado en la voluntad del demandante para la presentación de la carta de renuncia de fecha 20.03.2015, haya existido engaño e intimidación, cayendo así en error el demandante en error. Sustento que es utilizado fácticamente en la incorporación para la fabricación de pruebas. En este punto, esta judicatura considera que, según el Tribunal Constitucional, al referirse a la fabricación de pruebas, es cuando el empleador crea (inventa) pruebas en contra del trabajador para imputarle una causa justa de despido, pero en realidad no se ha producido la causa de despido, empero en el caso de autos, no se ha producido despido verbal fraudulento alguno, sino que se ha extinguido la relación laboral por renuncia del demandante, determinándose así el punto en controversia señalado.</p> <p>NOVENO: También se ha fijado como punto en controversia, si se vulnera o no el procedimiento de renuncia voluntaria. Y de ser el caso, el demandante, tiene derecho a desistirse del acto procesal contenido en la carta</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>renuncia de fecha 20.03.2015. Sobre ello, a folios 05 obra la copia de la carta de renuncia de fecha 19 de Marzo del 2015 fechada por la demandada el 20 de Marzo del 2015, a través de la cual el demandante presenta su <i>renuncia voluntaria que hasta la fecha venía realizando en la empresa desde el 02 de Junio del 2005. Decisión que es tomada por motivos personales, así mismo agradece la oportunidad de desarrollar su capacidad en un sector financiero como es la D. (...).</i> Conforme el artículo 18 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-Decreto Supremo 003-97-TR, en caso de renuncia voluntaria, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. <i>El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa del trabajador.</i> Al respecto, no se ha vulnerado lo regulado en el artículo 18 del cuerpo de leyes, supra, pues si tenemos en cuenta que el plazo de preaviso se ha establecido en la ley a favor del empleador, es claro que puede renunciar a tal beneficio, porque puede acceder rápidamente a reemplazo o reorganización de su fuerza de trabajo, o porque quiere preservar un clima laboral estable, o por cualquier otra razón que determine que ya no le sea de interés ni utilidad la permanencia de un trabajador que ya comunicó su decisión de no seguir laborando en la empresa. Por ello la frase <u>“por propia iniciativa” del empleador,</u> al referirse precisamente a esa posibilidad, de que aunque el trabajador haya pensado en comunicar su renuncia treinta días antes, el empleador pueda decidir ponerle fin inmediatamente a la relación laboral, sin que eso pueda de ninguna manera entenderse como un despido, sino como la misma renuncia del trabajador. En tal sentido, si el plazo de preaviso se ha establecido en la ley a favor del empleador, ello no es óbice para que la empresa demandada haya aceptado</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>forma inmediata la renuncia del demandante, ya que la ley le faculta exoneración por iniciativa propia. Téngase en cuenta que el trabajo voluntario, pero lo es para ambas partes, de modo que si el trabajador manifestó su voluntad de dejar sin efecto la relación laboral, no se puede obligar al empleador a mantenerlo trabajando. Por lo que los argumentos accionante sobre la supuesta vulneración del artículo supra, carecen de asidero legal, desestimándose así el propósito del accionante de intentar desestimiento del contenido de la carta de renuncia, en aplicación del artículo 340 del Código Procesal Civil, pues resulta ilógico lo peticionado por el accionante ya ha cobrado sus beneficios sociales y siguiendo la línea argumentativa su carta de renuncia ya habría producido estado.</p> <p>DÉCIMO: <i>Referente a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, se manifiesta que de no proceder la pretensión principal de reposición en el ex centro de trabajo del demandante, solicitan que de modo subsidiario se pronuncie sobre por la indemnización prescrita en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues con la presentación de la carta de renuncia voluntaria por parte del trabajador ante su empleador no se extingue de modo automático el vínculo laboral, sino que ante el supuesto de que el trabajador no solicite en su carta de renuncia la exoneración del plazo de 30 días de gracia, manifiesta tácitamente su voluntad de querer permanecer laborando hasta el plazo máximo de ley, salvo que el empleador expresamente y por escrito manifieste lo contrario, vale decir acepte su carta de renuncia voluntaria en la situación que no ha ocurrido en el caso de autos, pues el demandante presentó la carta de renuncia el 20 de Marzo del 2015, conforme se desprende del documento anexado a la demanda y la D demandada hasta la presente fecha.</i></p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p><i> nunca dio respuesta de modo expreso y por escrito al demandante de decisión de aceptar la apócrifa renuncia presentada por éste, da ilegalmente extinguido tácitamente su contrato de trabajo el mismo día de presentación de la carta de renuncia. Sobre ello, es de remitirse al fundamento precedente, a fin de desestimar la pretensión subordinada, no siendo amparada la pretensión indemnizatoria.</i></p> <p><u>DÉCIMO PRIMERO:</u> Concerniente a la procedencia de la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el puesto de trabajo de Jefe de Recuperaciones o en uno de similar nivel o jerarquía en la ciudad de La Rioja, más el mismo nivel remunerativo. Así como determinar si el demandante se ha desempeñado como cargo de confianza, en el periodo 06.03.2012 hasta el 20.03.2015 y como tal no le correspondería reposición alguna. Ello no es amparable, pues en autos, se ha establecido que entre las partes no se produjo despido verbal fraudulento alguno, sino que se ha extinguido la relación laboral por renuncia del demandante. Siguiendo el mismo cauce procesal, se ha solicitado la reposición del demandante, sobre la cancelación de las remuneraciones devengadas, más los beneficios detallados en su petitorio, por el periodo separado de su ex centro de trabajo por decisión unilateral y fraudulenta.</p> <p><u>DÉCIMO SEGUNDO:</u> Por otro lado, los demás medios probatorios actuados y no glosados, no enervan los presentes fundamentos, de conformidad con el artículo 197 del Código Procesal Civil.</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

		<p><i>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>											
DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN		<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 quien 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 quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple 5. Evidencia claridad el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismo, 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>				X						10	

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

Cuadro 4: La cualidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por invalidez de despido fraudulento.

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
Introducción	<p><u>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN</u> <u>SALA MIXTA Y LIQUIDADORA PENAL</u></p> <p><u>EXPEDIENTE 00006-2016-0-2201-SP-LA-01</u></p> <p>MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO</p> <p>DEMANDANTE : E.</p> <p>DEMANDADA : D.</p> <p><u>SENTENCIA DE VISTA</u></p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECISIETE.</p> <p>Moyobamba, cuatro de julio</p> <p>Del año dos mil dieciséis.</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 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>										
							X					
	<u>VISTOS:</u>	1. Evidencia el objeto de la impugnación / la consulta (el contenido explícita los extremos impugnados en el caso que										

<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>La presente causa, interviniendo como Juez Superior ponente la señorita [Nombre], producida la votación de ley, se produce a emitir la presente sentencia.</p> <p>ASUNTO.</p> <p>Viene en apelación por parte del demandante, la sentencia recaída en la Resolución número nueve, de fecha tres de diciembre del año dos mil dieciséis, que obra a fojas 151/161, la misma que FALLA: DECLARAR INFUNDADA la demanda interpuesta por E, CONTRA D, en todos sus extremos. Sin costos ni costas de conformidad con el artículo 49° de la Ley del Procesal del Trabajo.</p>	<p><i>corresponde. Si cumple</i></p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</i></p>					X					10
---	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	-----------

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

	<p>Ello evidencia una deficiencia en el razonamiento judicial expuesto en el fundamento sexto de la sentencia recurrida pues se ha limitado irregularmente el Derecho de la defensa del demandante en su vertiente de una debida valoración de los medios probatorios ofrecidos, admitidos y debidamente actuados a lo largo de todo el proceso judicial, vicio que invalida el razonamiento concluyente de la juzgadora.</p> <p>- La A quo en los fundamentos cuarto, quinto y sexto de la recurrida ha analizado indebidamente una presunta causa de despido cuando la primera pretensión principal de la demanda es que el juzgado declare “la invalidez del despido verbal fraudulento sufrido el 20 de Marzo del 2015”, pues, como ella misma lo expone en el parte final del tercer considerando, la situación equiparable a una despido sin invocación de causa”, por lo tanto en el presente proceso se ha afectado la naturaleza del mismo pues lo que se pretende a través de este es que el órgano judicial de respuesta a la siguiente interrogante ¿se vulneró el derecho fundamental al trabajo en su vertiente del derecho al previo procedimiento administrativo de despido al cesar el demandante el 20 de marzo del 2015?; sin embargo, al A quo se ha desnaturalizado el presente proceso , toda vez que lo que ha analizado en los fundamentos cuarto, quinto y sobre toso sexto de la sentencia recurrida responde a la pregunta ¿Es arbitrario el ceses sufrido por el demandante el 20 de marzo del 2015?. No explicamos, el presente proceso judicial; es un proceso de búsqueda de tutela de derechos fundamentales que han sido vulnerados al demandante al cesarlo mediante engaño, error y fabricación de pruebas para lograr su cese, no se ha pretendido cuestionar si el despido o no fue arbitrario, dentro de las causales previstas en el artículo 25º</p>	<p>anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>											20
Motivación del derecho	<p>pretensión principal de la demanda es que el juzgado declare “la invalidez del despido verbal fraudulento sufrido el 20 de Marzo del 2015”, pues, como ella misma lo expone en el parte final del tercer considerando, la situación equiparable a una despido sin invocación de causa”, por lo tanto en el presente proceso se ha afectado la naturaleza del mismo pues lo que se pretende a través de este es que el órgano judicial de respuesta a la siguiente interrogante ¿se vulneró el derecho fundamental al trabajo en su vertiente del derecho al previo procedimiento administrativo de despido al cesar el demandante el 20 de marzo del 2015?; sin embargo, al A quo se ha desnaturalizado el presente proceso , toda vez que lo que ha analizado en los fundamentos cuarto, quinto y sobre toso sexto de la sentencia recurrida responde a la pregunta ¿Es arbitrario el ceses sufrido por el demandante el 20 de marzo del 2015?. No explicamos, el presente proceso judicial; es un proceso de búsqueda de tutela de derechos fundamentales que han sido vulnerados al demandante al cesarlo mediante engaño, error y fabricación de pruebas para lograr su cese, no se ha pretendido cuestionar si el despido o no fue arbitrario, dentro de las causales previstas en el artículo 25º</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 a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su</p>				X							

	<p>Decreto Supremo N° 003-97-TR(catálogo de faltas graves que valida ceso del trabajador de haberlas cometido y de ser acreditadas debidamente por ello que el demandante desde su escrito postulatorio y hasta momento de los alegatos no se ha pronunciado sobre la presunta falta grave que habría cometido en el desempeño de sus funciones contra los intereses de la D demandada pues ello no es objeto del debate judicial en el presente proceso ya que el demandante en ningún momento ha pretendido en sus pretensiones principales cuestionar la existencia o no de faltas graves o minimizar la responsabilidad laboral por presunta faltas de índole laboral sin embargo la A quo, lejos de analizar si existió vulneración o no de derechos fundamentales del demandante en el presente caso, se ha limitado a analizar la presunta falta grave que el demandante habría cometido en el interior de su relación laboral, sin tener en cuenta que ello no corresponde a este tipo de procesos, por la pretensión principal incoada en la demanda ante ello resulta evidente que las sentencias(específicamente la conclusión del fundamento sexto), contiene totalmente una conclusión que no corresponde al objeto del presente proceso correspondiente a la primera pretensión principal pues no analiza el verdadero objeto de éste proceso verificar si existió o no vulneración de derechos fundamentales del demandante al haber sido cesado el día, 20 de marzo del 2015.</p> <p>- Resulta errada la conclusión del fundamento sexto pues es el órgano judicial no puede determinar primero la existencia de falta grave de índole laboral pues la D demanda nunca inicio procedimiento administrativo de despedido alguno contra el demandante que determine dicha conclusión, vale decir que a nivel administrativo no existe una declaración expresa del órgano</p>	<p>objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>												
--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>competente de la D demandada que determine la existencia de falta grave por parte del demandante, siendo que lo que ha ocurrido en la sentencia que la juzgadora subrogándose en la posición del empleador hoy demandado determina y da por sentada la existencia de una falta grave, que ha originado la presunta negociación, para lograr el presunto cese voluntario del demandante el día 20 de marzo del 2015, lo cual es absolutamente inválido y erróneo porque el empleador nunca llegó a determinar ese hecho y porque el órgano judicial no puede subrogarse en el lugar del empleador para determinar en su nombre la existencia de una presunta falta grave, yerro que se espera sea corregido por el superior jerárquico. Lo antes expuesto también fue advertido en los alegatos donde se mencionó expresamente los siguientes: “de la propia declaración de parte del gerente general de la D se verifica que no existió ningún procedimiento administrativo de despidos contra el demandante, sino tan solo un procedimiento de prisión permanente por parte del señor F, en su calidad de Gerente General de la D, para que el demandante presente a toda costa su carta de renuncia, situación que logró a través del engaño y la intimidación lo cual conllevó al error del demandado al fabricar una prueba tal como lo es el documento de la “carta de renuncia”.</p> <p>- Existe error en el razonamiento judicial consignado en el sexto considerando pues la A quo, refiere que al no haber cuestionado el demandante en la audiencia el hecho de que el gerente general de la D demandada era su “amigo”, así como el resto de sus “declaraciones de parte”, entonces da por cierta dichas afirmaciones. Al respecto cabe indicar que dicho razonamiento judicial NO tiene ningún asidero legal, habiendo interpretado la juzgadora el silencio del demandante como una aceptación de todas las declaraciones</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>de la contraparte, lo cual resulta aberrante pues ello no resulta aplicable a este proceso judicial; ello evidencia una vulneración del derecho de defensa del demandante en su vertiente de una debida valoración de los medios probatorios obrantes en autos toda vez que en los alegatos se indica de manera pormenores de lo que fue objeto de engaño y otros términos inadecuados por parte del Gerente de la D señor F, llegando a la conclusión de la extrapresión hacia el demandante.</p> <p>- Error en el razonamiento judicial consignado en el fundamento séptimo de la sentencia, por el A quo desmerece la declaración testimonial de I, por el hecho de no haber sido testigo directo de los hechos de exigencia de renuncia al demandante, cuando ninguna norma procesal limita que solo los testigos directos son los que pueden emitir testimonios válidos y verosímiles en los procesos laborales; cabe indicar que es poco probable que exista un testigo directo de los hechos de exigencia de renuncia al demandante por parte del empleador, toda vez que al ser un acto irregular y demandado siempre realizó estos de manera discreta, secreta y personal con el demandante, sin presencia de testigos; además, arguye la juzgadora que el citado testigo afronta otro proceso judicial en contra de la D demanda lo que restaría credibilidad a la declaración lo cual sin duda alguna pone en evidencia el desconocimiento y/o la parcialidad con que han sido valorados los medios probatorios en el presente proceso, ya que la propia norma procesal laboral(Ley N°26636)faculta a que los trabajadores y los empleadores(trabajadores(quienes tienen diversos intereses respecto de su empleador y el empleador) puedan declarar válidamente en los procesos laborales, por lo tanto NO existe ninguna razón para minimizar la credibilidad de</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>testimonial brindada en audiencia única y que acredita la exigencia venía realizando la demanda, contra el demandante para lograr su propósito fraudulento.</p> <p>- No existe argumento legal válida para desmerecer y no tener en cuenta como medio probatorio válido y eficaz la declaración testimonial del señor E; la A quo, no ha valorado las diversas contradicciones de parte la demanda las mismas que se encuentran en los alegatos del siguiente modo: “existió no la reunión del demandante con el Gerente General de la D, el día 19 de marzo del 2015. En el fundamento de hecho cuarto la demanda el a quo señala que fue citado el día 19 de marzo del 2015, por el gerente general de la D, en una oficina de esta en el cual se produjo el engaño e intimidación para poder lograr viciar la voluntad y presentar una carta de renuncia el día 20 de marzo del 2015. Del certificado policial anexado como 1-F, de la demanda se advierte que el gerente general de la D refiere que el demandante presentó de manera personal y voluntaria la renuncia el día 20 de marzo del 2015, desconociendo el móvil de la decisión. En el fundamento 3.8 de la contestación de demanda se advierte el reconocimiento del gerente general de la D sobre el hecho de que el día 19 de marzo del 2015 el demandante renunció con el demandante conjuntamente con la comisión de la determinación de sanciones de la D. De la declaración testimonial del gerente general de la D vertida en la audiencia única se advierte a la siguiente pregunta realizada por el abogado del demandante: ¿para que día de la declaración declarante se el señor E, se reunió con él, el día 19 de marzo del 2015, por la mañana en la D – sede A?, la respuesta fue la siguiente:” Si recuerdo que estuvimos reunidos en horas de la mañana”. De la declaración testimonial</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del gerente general de la D vertida en la audiencia única, se advierte pregunta realizada por la A quo ¿usted se reunió en privado con el demandante el día 19 de marzo del 2015?, la respuesta fue: “primero converse con él en privado a solas y luego invité a todos los miembros de la comisión de sanciones para que se le mencionó el delito que había cometido y acuerdos y le hagan ver que es la mejor opción antes que el despido en una carta de renuncia”. En conclusión se advierte una serie de contradicciones del señor F, Gerente General de la D, a lo largo del proceso laboral, pues al momento de declarar ante la K en el acta policial señaló desconocer el motivo de la decisión de la supuesta renuncia del demandante, a su trabajo sin embargo, al responder la contestación de demanda señaló que se reunió con el demandante el 19/03/2015, y al responder la pregunta de la J que respondió que el día 19/03/2015, primero se reunió a solas con el demandante y luego con la comisión; y por ende la sugerencia al demandante para que se renuncie a su puesto de trabajo así como cuando recorrió expresamente que le hicieron ver al demandante la decisión de presentar una carta de renuncia para el demandante pueda obtener el certificado correspondiente de parte de la D; existió o no una deuda pendiente de pago de parte del demandante a favor de la D al momento del despido y hasta la actualidad: del anexo 1-G de la demanda y del reconocimiento del señor F en la audiencia única, se aprecia que efectivamente el demandante al momento del despido en marzo del 2015, afrontaba una deuda con la D, superior a 83 mil soles, lo cual hace inverosímil e irrazonable el hecho de la presentación “voluntaria” de una “carta de renuncia”, en un trabajo que venía desempeñando , por un periodo de diez años, a manos del demandante, pues el comportamiento natural</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>todo deudor es tener una fuente de ingresos permanente de donde devolviera el dinero prestado, por alguna entidad financiera y crediticia.</p> <p>- Del certificado médico anexado como 1-E, a la demanda y la declaración del testigo I se advierte efectivamente una situación depresiva del demandado producto del padecimiento, aflicción, pena, ansiedad, molestia, impotencia y sufrimiento del demandante, lo cual es un claro indicio de que el desistimiento fraudulento si existió pues el acto de renuncia hubiera correspondido a la verdadera manifestación de voluntad del demandante no tendrían lugar dichos sentimientos ni comportamientos, indicio que respalda probatoriamente la postura del demandante, declaración que también encuentra respaldo probatorio con lo expuesto por el certificado médico. Los indicios que tampoco ha sido tenido en cuenta por la A quo, a pesar de la evidencia en el alegato.</p> <p>- Cabe indicar en el último párrafo del punto 3.10 de la contestación de la demanda se debe indicar que los 46 días naturales transcurridos del 20 de marzo al 5 de mayo del 2015, solo corroboran la teoría postulada por el demandante, pues no decidió iniciar ninguna acción legal contra la D y durante el lapso, por el engaño sufrido a manos del gerente general de la D y la demanda, vale decir, esperaba pacientemente que lo recontractaran la D y le asignen el puesto ofrecido, indicio que tampoco ha sido tomado en cuenta por la A quo, pesar estar evidenciado en los alegatos.</p> <p><u>CONSIDERANDO:</u></p> <p><u>PRIMERO: PETITORIO:</u> El objeto de la presente demanda, es que se declare</p>												
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>invalidez del despido verbal fraudulento, sufrido con fecha 20 de marzo del año 2015, se ordene el restablecimiento del derecho jurídicamente tutelado, consistente en la reposición del demandante E, como trabajador a PLAZO INDETERMINADO en el mismo puesto de trabajo (Jefe de recuperaciones) o en uno de similar nivel o jerarquía y en el mismo LUGAR de trabajo(A) del cual fue despedido el 20 de marzo del 2015 con el mismo nivel remunerativo (ascendente a S/ 4073.00 Soles); así mismo como segunda pretensión principal, solicita ordenar el pago de remuneraciones devengadas (incluye remuneraciones ordinarias mensuales más CTS, asignación familiar, vacaciones y gratificaciones derivados de dicho periodo) por todo el periodo separado de su ex centro de trabajo por decisión unilateral e ilegal (fraudulenta) de su empleador y hasta la fecha de su efectiva reincorporación; como pretensión subsidiaria; declare la invalidez del despido verbal fraudulento sufrido el día 20 de marzo del 2015 y ordene el pago a la demandada a favor del demandante, de indemnización por despido arbitrario ascendente a S/ 48,876.00 así como el pago de costas y costos.</p> <p>Alega que ha sido despedido de manera fraudulenta de su centro de trabajo, habiendo sido inducido por el Gerente General de la demandada, quien apelando a su jerarquía ordenó que presente su carta de renuncia voluntaria con fecha 20 de marzo del 2015 para que se “extingan las responsabilidades laborales de la comisión de faltas laborales presuntamente detectadas o advertidas (previamente le había dicho que su empleadora había detectado la comisión de faltas de índole laboral en su contra y ameritaba el despido de su centro de trabajo, supuesto en el cual no le brindaría certificado de trabajo, y perdería su derecho al pago de liquidación de beneficios sociales); situación está que generó un vicio en la voluntad del demandante, a tra</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>del engaño e intimidación para que este suscriba una carta de renuncia de fecha 19 de marzo del 2015; en el error producto del engaño e intimidación que sería nuevamente contratado por la D en un puesto de trabajo con mayor nivel remunerativo.</p> <p>SEGUNDO: El inciso b) del artículo 16° del Decreto Supremo 003-97-TR establece que la renuncia o retiro voluntario del trabajador es una de las causas de extinción del contrato de trabajo. En el artículo 18° dispone que “En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador. En este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día”.</p> <p>La renuncia voluntaria al centro de trabajo constituye un acto unilateral del trabajador mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos. Dicho acto jurídico se configura como un acto de carácter recepticio, por ello debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas por el Decreto Supremo 003-97-TR, teniendo que aceptarse la renuncia de su trabajador, pudiendo únicamente rechazar o no el pedido de exoneración dentro de los 30 días previsto en la referida norma legal. Es decir, la renuncia voluntaria surtirá efectos legales cuando el empleador acepte.</p> <p>TERCERO: Del análisis del caso en concreto se tiene a folios 05 y 78 obra la CAUSA N° 02-06-2005 DE RENUNCIA, de fecha 19 de marzo del 2015 y presentada a la D con fecha 20 de marzo del 2015; documento mediante el cual el demandante E presentó “su renuncia voluntaria al trabajo que hasta la fecha venía realizando en la Empresa, desde el 02-06-2005”; agradeciendo la oportunidad que le dieron para trabajar, así como ha</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comentarios respecto de haber ganado experiencias en su momento (sic); así mismo observa a folios 82, que como consecuencia de la aceptación de la renuncia, en la fecha (20 de marzo del 2015) se emitió la ORDEN DE PAGO L, por el monto de 9,839,16, a nombre de E, por concepto de LIQUIDACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES; habiendo recibido el monto correspondiente el ahora demandante (así se observa de la firma y número de DNI que consignó en dicho instrumento y en la BOLETA DE EGRESO M, firmada con fecha 21-03-2015. Dicho monto fue pagado en virtud de la LIQUIDACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, que obra a folios 81, donde se liquidaron los conceptos correspondientes a CTS, VACACIONES TRUNCAS, GRATIFICACION TRUNCAS, y la REMUNERACION DE MARZO DEL 2015. Liquidación igualmente lleva la firma del ahora demandante.</p> <p>CUARTO: No obra en el expediente medio probatorio alguno que haga considerar a este tribunal, de que el demandante fue coaccionado a presentar su renuncia, ya que el Representante Legal de la empresa demandada, ha sostenido en audiencia al ser examinado que si se reunió con el demandante, para invitarlo a renunciar ya que ha cometido faltas laborales graves, este hecho a criterio del Colegiado, no fue coacción toda vez que a folios 79, obra el MEMORANDO N, de fecha 19 de febrero del 2015 (documento que no ha sido tachado), documento dirigido por el señor F, siendo el ASUNTO: LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES, precisando que la Gerencia General le solicita inmediatamente realizar los descargos correspondientes a lo descrito en la CARTA O, que se refiere a las operaciones de cargos y abonos realizados en caja, correspondientes a su área. Dicho documento tiene su correlato en la CARTA P, de fecha 19 de febrero del año 2015, dirigido por E al señor F, medi</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la cual <u>“pide las disculpas del caso y asume su responsabilidad al haber efectuado dichas operaciones sin la autorización respectiva, ya que siempre se ve el lado humano de los socios y situación económica y al haber estado ajustado en la economía por lo que tiene un hijo estudiando en la Universidad de Q y otro en el Colegio, no podía apoyar a sus familiares y ante la solicitud de ellos y su necesidad imperante de no caer en morosidad como son deudores de muchos años y siempre han cumplido puntualmente con sus obligaciones en la D, eso lo llevó a realizar pagos de notas de abono con la acreencia que el sistema guardaría los intereses no pagados para la próxima cuota sin darse cuenta que los elimina y vuelve a calcular como si hubieran pagado todo (...)”</u>; documento igualmente que se relaciona con lo expresado por la D al contestar la demanda, cuando advierte que <u>“realizando en varias fechas descuentos a los créditos de los intereses respectivos que han debido cobrarse y que él lo hizo, aún a sabiendas que los beneficiarios eran sus familiares directos (esposa, madre y cuñado) en el periodo que va entre el mes de abril al mes de agosto del 2014 (esposa) en el de octubre a diciembre del 2014 (esposa) en el de agosto a enero del 2015 (cuñado) y febrero del 2014 a enero del 2015 (mamá); operaciones comerciales que fueron efectuadas a sola voluntad del actor y detectadas por acciones de control efectuadas por la Unidad de Control Interno”</u>. Considera que el Colegiado conforme se expresara precedentemente que no se trató de un acto de coacción, más bien fue una invitación a renunciar para evitar ser sometido el demandante a un procedimiento de despido con las implicancias que esto tenía y él libre de aceptar o no esta invitación, como así lo hizo, ya que no es creíble la historia de que le hayan coaccionado a renunciar y a la vez ofrecido darle un mejor contrato incluso con una remuneración mayor como así lo exponen en su demanda.</p> <p>Por los fundamentos expuestos,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple</p>				X						9
----------------------------	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---

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

Cuadro 7: La calidad de sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por invalidez de despido fraudulento.; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01; distrito judicial de San Martín - Rioja. 2019

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	10	[9 - 10]	Muy alta					40
		Posturas de la partes					X		[7 - 8]	Alta					
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10		[5 - 6]	Mediana					
							X		[3 - 4]	Baja					
		Motivación de derecho					X		[1 - 2]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del principio de congruencia	1	2	3	4	5	10	[17 - 20]	Muy alta					
							X		[13 - 16]	Alta					
		Descripción de la decisión					X		[9 - 12]	Mediana					
							X		[5 - 8]	Baja					
							X		[1 - 4]	Muy Baja					
					X	[9 - 10]	Muy Alta								
					X	[7 - 8]	Alta								
					X	[5 - 6]	Mediana								
					X	[3 - 4]	Baja								
				X	[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° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01; distrito judicial de San Martín - Rioja, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

Cuadro 8: La calidad de sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por invalidez de despido fraudulento.; según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes, en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01; distrito judicial de San Martín - Rioja. 2019

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	10	[9 - 10]	Muy alta	39		
		Postura de las partes					X		[7 - 8]	Alta			
							X		[5 - 6]	Mediana			
							X		[3 - 4]	Baja			
	Parte considerativa	Motivación de los hechos	2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta			
							X		[13 - 16]	Alta			
		Motivación del derecho					X		[9- 12]	Mediana			
							X		[5 -8]	Baja			
	Parte resolutive	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			
							X		[3 - 4]	Baja			
						X	[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° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01; distrito judicial de San Martín - Rioja, fue de rango: muy alta. Se derivó de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive que fueron: muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente.

5.2. El análisis de 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 muy alta y muy 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 Juzgado Mixto del Distrito Judicial de San Martín 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 muy alta y muy alta, 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 muy 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 Sala Mixta Liquidadora Penal, perteneciente al Distrito Judicial de San Martín. (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 muy alta y muy alta 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, número 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:

El demandante: i) Las labores realizadas por el actor desde su fecha de ingreso, fueron realizadas para la misma empleadora, considerando que las labores de agente de serenazgo, de seguridad ciudadana y personal de apoyo de limpieza, tienen las características de ser permanentes y subordinadas ii) en virtud del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias

de los contratos civiles, con los cuales se pretende desconocer la relación laboral indeterminada iii) el actor podía ser despedido por causa de su conducta o desempeño laboral, lo cual no ha ocurrido, siendo víctima de despido arbitrario.

La demandada: i) El despido obedeció a una causa objetiva el vencimiento del contrato de trabajo, la extinción de la relación laboral entre las partes se produjo en forma automática ii) No supero el periodo de prueba establecido legalmente.

Se encontraron en las posturas de las partes la congruencia con la pretensión del demandante y del demandado, con los fundamentos presentados por las partes, los puntos controvertidos o los que se va a resolver y expresión clara y entendible por las partes.

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).

Finalmente, en la descripción de la decisión, se encontraron 4 de los 5 previstos: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento

evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde el derecho reclamado; el pronunciamiento evidencia mención

expresa y clara de la exoneración de las costas y costos del proceso no se encontró, y la claridad.

La parte dispositiva o fallo de la sentencia debería contener, numerados, los pronunciamientos correspondientes a las pretensiones de las partes, aunque la estimación o desestimación de todas o algunas pudiera deducirse de los fundamentos jurídicos, así como el pronunciamiento sobre las costas (XIX Cumbre Judicial Iberoamericana, 2018).

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.

V. CONCLUSIONES

En el presente informe el objetivo es analizar las calidades de sentencias de primera y segunda instancia acerca reposición laboral por invalidez de despido fraudulento N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01, del Distrito Judicial de San Martín, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

En la calidad de la sentencia de primera instancia se concluye que fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Fue emitida por el Juzgado Mixto de la ciudad de Rioja, del Distrito Judicial de San Martín, el pronunciamiento fue declarar infundada la demanda de reposición laboral por invalidez de despido fraudulento. (Expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01).

En el cuadro uno la calidad de sentencia en su parte expositiva con hincapié en la introducción y postura de partes, fueron de rango muy alta, donde se evidencio: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; y la claridad; aspectos del proceso. En la postura de las partes se evidencio: explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado; explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver; y la claridad explícita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos de la parte demandante y de la parte demandada.

En el cuadro dos analizamos la calidad de la sentencia en su parte considerativa con hincapié en la motivación de los hechos y la motivación de derecho, fueron de rango muy alta donde se encontró la motivación de los hechos; muestra los hechos probados y no probados; claridad en sus expresiones; pruebas confiables; uso de la valoración conjunta de las pruebas; sana crítica y máxima experiencia.

Se evidencio que motivación del derecho: razones orientadas a evidenciar que la norma aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; razones orientadas a interpretar las normas aplicadas; razones orientadas a respetar los derechos fundamentales; razones orientadas a establecer la conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión, y la claridad.

En el cuadro tres la calidad de la parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta donde se evidencio: la aplicación del principio de congruencia, resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas; resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas, aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia y la claridad; evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa. En la descripción de la decisión, se halló: evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; evidencia mención clara de lo que se decide u ordena; evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada (el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación); y la claridad; evidencia mención expresa y clara a quien le corresponde el pago de los costos y costas del proceso o la exoneración si fuera el caso.

En la calidad de la sentencia de segunda instancia se concluye que, fue de rango muy alta; se determinó en base a la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, que fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta, respectivamente. Fue emitida por la Sala Mixta Liquidadora Penal de la Corte Superior de Justicia de San Martín, el pronunciamiento fue confirmar la sentencia de primera instancia, que declara infundada la demanda (Expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01).

Cuadro cuatro se observa la introducción y postura de las partes como contenido de la parte expositiva arrojando muy alta. En la introducción, se evidencio: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso, y claridad. En su postura de las partes, encontramos el objeto de impugnación

congruencia con los fundamentos que sustentan la impugnación; la pretensión de quien formula la pretensión; pretensiones de la parte contraria al impugnante, claridad en su expresión lingüística.

En el cuadro cinco, su parte considerativa contenida con la motivación de hecho y derecho es muy alta. En la motivación de los hechos, se encontró las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados; las razones evidencian la selección de los hechos probados e improbados; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas; las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; y la claridad; las razones evidencian aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. En la motivación del derecho se encontró que la norma que se aplico es de acorde con los hechos y pretensiones de la demanda; acorde interpretación de la norma; respeto de los derechos fundamentales; existe conexión con los hechos y las normas que sostienen el fallo y claridad.

El cuadro seis demuestra la calidad de sentencia en su parte resolutive con énfasis en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fue de rango muy alta. En la aplicación del principio de congruencia, se halló: determinación de las todas y nada más las pretensiones formulación en el recurso de impugnación; se aplicó las reglas a los puntos introducidas y sometidas al debate en segunda instancia; claridad; relación a la parte expositiva y considerativa.

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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: Gaceta Jurídica. *La Constitución Comentada*. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País. (pp.81-116). T-I. ((1ª edic.). Lima, Perú: autor.
- Academia de la Magistratura. *Manual De Redacción De Resoluciones Judiciales*. (1era edic). Lima - Perú, Julio De 2008 Recuperado De: Http://Sistemas.Amag.Edu.Pe/Publicaciones/Teoria_Del_Derecho/Manual_Resoluciones_Judiciales.Pdf
- Acevedo Mena, Roberto Luis. *Los principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497*. Recuoerado de: <http://derechopedia.pe/mas/derecho-laboral/133-los-principios-del-proceso-laboral-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-n-29497>
- Arce Ortiz, Elmer (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y deficiencias*, Lima. p. 522.
- Arque (2017) *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del tribunal constitucional 2002 -2015* (tesis para optar el título de abogado en derecho. Universidad Nacional del Altiplano). Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Avalos Jara, Oxal. (2011). *Comentarios A La Nueva Ley Procesal Del Trabajo*, Junsta Editores, Lima.
- Bailon Valdvinos, Rosalío (2004): Ob. Cit.. p. 217.
- Barrientos, J. (2018). *Redacción y estructura formal de la sentencia*. España. Recuperado de: <https://practico-penal.es/vid/redaccion-estructura-formal-sentencia-391382618>.
- Blancas Bustamante, Carlos. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Lima. p. 46.
- Blancas Bustamante, Carlos. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. 3 edición, Juristas Editores, Lima, marzo de 2013, p. 499.
- Cabanellas De Torres, G. (2009). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Heliasta.
- Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de:

<http://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>

Carrillo González, Víctor. Docente universitario de los cursos de *Legislación Laboral y Legislación Comercial*, de la universidad peruana Ricardo Palma. Recuperado: <https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/tipos-de-contratos-de-trabajo/>.

Cas. 2786-99, Lima. Hinostraza Minguéz, Alberto (2000): *Jurisprudencia de derecho probatorio*. Gaceta Jurídica. Lima, pág. 137.

Cas. 2978-2001, Lima. “El Peruano”, 02-05-2002 Pág. 8752.

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 Cortes, Leidy Bibiana. (2010). *Derecho Probatorio*. Grupo De Estudio Del Derecho, Colombia

Centty, D. (2006). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>

Ciudad Reynaud, Adolfo. (2008). “*Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina*”. En: Trabajo y Seguridad Social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez. Lima, Grijley, p. 568.

Como también señala Ciudad Reynaud Adolfo en la obra precitada: “*En el proceso laboral, la oralidad, conjuntamente con la inmediación y la concentración deben contribuir a la celeridad necesaria, y así a la justicia laboral propiamente dicha.*” Ibidem.

Confilegal. (2018). *Las sentencias se dividen en cinco partes bien definidas*. España. Recuperado de: <https://confilegal.com/20180805-que-significa-con-la-venia/>.

Consejo De Estado, Sala Plena De Lo Contencioso Administrativo. Consejero Ponente Hernández Enríquez, Alier Eduardo. Bogotá 8 De Mayo De 2007. Radicado Número 66001-23-31-000-2004-00581-01(33390). Recuperado de: <Http://Www.Derechopedia.Com/Derecho-Civil/7-Procesal-Civil/24-La>

Prueba-En-El-Proceso-Civil.Html.

Cuenca, Humberto. (1998). *Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Caracas: Ediciones de la Biblioteca de la Universidad Central de Venezuela.

Cusi, Andrés Eduardo. *Proceso Abreviado*. Septiembre 14, 2013

Cusi, Andrés Eduardo. Sujetos del Contrato de Trabajo, enero 29, 2004

Derecho Laboral (2005). Monografias.com. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml#caract>.

De Santo, Víctor (1988): *El proceso Civil*. Tomo VII. Editorial Universidad Bs. As. p. 17.

De Santo, (1988) Ob. Cit. p. 21

Devis Echandía, Hernando. (1997). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires, Editorial Universidad, Tercera Edición, pp. 95 – 119, pp. 142 – 224 y pp.

Diccionario real academia (2014) recuperado de: <http://dle.rae.es/>

Espinoza Montoya, Cecilia. (s.f.). *Causas de la Extinción del Contrato de Trabajo*. Lima. Recuperado de: <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/causasex.pdf>

El Principio De Motivación

<Https://Principiosdelprocesocivil.Es.Tl/Principio-De-Motivaci%F3n-De-La-Sentencia.Htm>.

Expediente N° 375-2002-IND(S), s.f.

Expediente N° 0976-2001-AA, 2003.

Expediente N° 1006-93-R, s.f.

Expediente N° 02001-2016-0-2501-JR-LA-05, distrito Judicial Santa – Chimbote.

Extinción del contrato de trabajo. s.f. Recuperado de:

http://www.camarascv.org/EMPRENDEDORES/_pdf/contrat_extincion%20contrat.pdf

Gaceta Jurídica. (2011). *Soluciones Laborales*, N° 39. Lima. Marzo

Ganoza, Diego. (2010). *La Motivación judicial, Poder Judicial del Perú*. Recuperado de: <https://argumentacionjuridica.wordpress.com/2010/10/24/la->

motivacin-judicial/

García Romero, Lucila. (2012). *Teoría General Del Proceso*, Editorial Red Tercer Milenio S.C., México. Recuperado de: [Http://Historico.Pj.Gob.Pe/Servicios/Diccionario/Diccionario_Detalle.Asp?Codigo=511](http://Historico.Pj.Gob.Pe/Servicios/Diccionario/Diccionario_Detalle.Asp?Codigo=511)

Gómez Lara, Cipriano. (2012). *Teoría General Del Proceso*. (10ma edic). Oxford University Press México. S.A. De C.V. México, P. 306

Gómez Valdez, Francisco. (2010). *Derecho Del Trabajo Nueva Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 29497*. editorial San Marcos, Lima.

Gonzales Hunt, Cesar. (2011). *Derecho Laboral General*. editorial Caballero Bustamante S.A.C, Lima. P. 79

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª edic.). México: Mc Graw Hill

Hilda, (2010). *Principio de congruencia*. Recuperado de: <https://derecho.laguia2000.com/derecho-procesal/principio-de-congruencia>

Hurtado Reyes, (2015). *La Incongruencia En El Proceso Civil*, Recuperado de: <http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/04/La-incongruencia-en-el-proceso-civil-Hurtado-Reyes-M.-A.-.pdf>

Indemnización por despido laboral en el Perú, corporación peruana de abogados, lima Recuperado de: <http://www.abogadosempresariales.pe/indemnizacion-por-despido-laboral-peru/>.

Jiménez Coronado, Ludmin G. (2009). *El Despido en el Perú, Actualidad Empresarial*, N° 178 - Primera Quincena de Marzo

Julián Pérez Porto Y Ana Gardey. Publicado: (2009). Actualizado: 2012. Definicion.De: *Definición De Parámetro* (<Http://Definicion.De/Parametro/>)

Julián Pérez Porto Y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2012. Definicion.De: *Definición De Variable* (<Http://Definicion.De/Variable/>)

La ONG Transparencia Internacional, *Venezuela último de América Latina y entre los 12 peores países del mundo en el ranking de percepción de la corrupción, 2018*

Recuperado de:
www.infobae.com/america/mundo/2018/02/21/venezuela-se-ubica-entre-los-12-paises-con-mayor-corrupcion-en-el-mundo/

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

Berrio Editores (2015). *Nuevo Manual de la Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, Artículo 49°.* Lima-Perú

Linares, J. (2018). *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. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2962>

López (2017) *Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado* (tesis para optar el título de abogado en derecho. Universidad Andina del Cusco). Recuperado de: <https://docplayer.es/80438922-Universidad-andina-del-cusco-facultad-de-derecho-y-ciencia-politica.html>

Llambías, Jorge J. (1967): *Tratado De Derecho Civil. Parte General*, Perrot Bs. As. Tomo I.

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 Ministerio De Economía Y Finanzas, *Definición De Normatividad:* <https://www.mef.gob.pe/Es/Normatividad-Sp-1449>

Ministerio De Economía Y Finanzas, *Definición De Normatividad:* <https://www.mef.gob.pe/Es/Normatividad-Sp-1449>

Monroy Gálvez, Juan. (1996). *“Introducción Al Proceso Civil”*. Tomo I Edit. Temis, Bogota-.

Monroy Gálvez, Juan. (2004): *La Formación Del Proceso Civil Peruano.* (Escritos Reunidos). 2da Edición. Lima. Palestra Editores.

- Motivación Fáctica Y Presunción De Inocencia*, 2016. Recuperado de: <http://consultas-abogados.es/motivacion-factica-presuncion-inocencia/>
- Muñoz, D. (2014). Constructos propuestos por la asesora del trabajo de investigación en el IV Taller de Investigación-Grupo-B-Sede-Central. Chimbote, Perú: ULADECH Católica
- Neves Mujica, Javier. (2007). *“Introducción al Derecho Laboral”*. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 11.
- Nueva Constitución Política del Perú – 1993*. Con comentario de Grimaldo Achahui Loaiza. Distribuidora y Editora Chirre S.A., 1993.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª edic.). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Obando Blanco, Víctor Roberto (2013). *La Valoración De La Prueba*. Suplemento De Análisis Legal, Lima.
- Obligación De Motivar Las Sentencias*, 2012. Recuperado: <Http://Derecho-Acotaciones.Blogspot.Com/2012/08/Obligacion-De-Motivar-Las-Sentencias.Html>
- Orgaz, Arturo (1952). *“Sentencia”*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Sentencia_judicial#cite_ref-Orgaz-Sentencia_1-1
- Ossorio, Manuel. (2006). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta Editorial.
- Palma, Mirian. *Ancash ocupa el tercer lugar en ranking nacional de corrupción, 2018*. Recuperado de: <http://www.ancashnoticias.com/2018/03/03/ancash-2-mil-513-funcionarios-procesados-actos-corrupcion/>
- Paredes Palacios, Paul. (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. Lima, Ara Editores, p. 443.
Idem, p. 108.
- Pasco Comópolis, Mario. Oralidad. (2010). *El Nuevo Paradigma. En: Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica, N° 25, enero, p. 55.
- Pasco Cosmópolis, Mario. Op. cit, p. 57. Ibidem.

Pereira Campos, Santiago. "Los Sistemas De Valoración De La Prueba", RUDP, 1/2003, p. 79.

Poder Judicial (2007). Diccionario Jurídico, recuperado de <http://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

Portillo, Joel Esaú, (1998). *Teoría De La Prueba*, El Salvador. Recuperado de: <Http://Www.Csj.Gob.Sv/Bvirtual.Nsf/0/Ebffc5a7c05b6b5506256b3e00747b88?Opendocument> Código Procesal Civil Artículo 197 Dayan Nicholls, Principio De La Comunidad De La Prueba, 2013, Bogotá Jurisprudencia.

Quispe Chávez Gustavo, Mesinas Montero Federico. (2009). *El despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional*. Editorial Gaceta Jurídica S.A. Lima.

Ramírez Gronda, citado por Ossorio Manuel; "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales ", Editorial Heliasta, Lima, Perú, 1999, Pág. 912.

Ramírez Jimenez, Nelson. (2015). *La demora en los procesos civiles peruanos*, recuperado de: <http://laley.pe/not/2973/la-demora-en-los-procesos-civiles-peruanos/>

Ramos Flores, José. (2013). *Los Medios Impugnatorios*, Instituto de Investigaciones Jurídicas Rambell, Arequipa- Perú

Ramos (2017) *Análisis de la orientación actual del tribunal constitucional en el caso de reposición de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en el sector público y la consecuente vulneración al principio laboral de igualdad ante la ley. Perú. 2017* (tesis para optar el título de abogado en derecho. Universidad Católica Santa María). Recuperado de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7011>.

Real Academia de la Lengua Española. (2001). Diccionario de la Lengua Española. (2da ed.). Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=DgIqVCc>

- Rioja A. (2009). *El principio de congruencia procesal*. Lima. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/el-principio-de-congruencia-procesal/>.
- Rioja Bermúdez, Alexander. (2009). *Fijación De Puntos Controvertidos*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/11/23/fijacion-de-puntos-controvertidos/>
- Rioja Bermúdez, Alexander. Septiembre 12, 2017 *La Pretensión Como Elemento De La Demanda Civil* <https://legis.pe/pretension-demanda-civil/gozaini-a-osvaldo> (1996): Teoría General Del Derecho Procesal. Ediar. S.A. Bs. As.
- Rioja Bermúdez, A. (4 De Julio De 2013). *La Sentencia – Tipos De Sentencia – Requisitos – Vicios*. Recuperado El 31 De Marzo De 2018, De Blog Pontificia Universidad Católica Del Perú: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2013/07/04/La-Sentencia-Tipos-De-Sentencia-Requisitos-Vicios/>
- Rioja Bermúdez, A. (14 de diciembre de 2009). PROCESAL CIVIL. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/12/14/la-sentencia/>
- Rodríguez Velarde. (s.f.). *Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad*. Recuperado de: http://www.rodriuezvelarde.com.pe/pdf/libro2_parte5_cap2.pdf
- Rosernberg, Leo. (1955) *Tratado De Derecho Procesal Civil*. E.J.E.A. Bs As. Tomo I.
- Romero, J. (2018). *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. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2597>
- Ruiz Taborda Jorge Arley, Blanca Eugenia Calderón, Beatriz Elena Sánchez Ospina, Edison Delgado, Fabiola Acevedo Osorno, Edwin Yardany Méndez, Luz Ángela Gómez Osorio, (2010). *Derecho Probatorio*, Grupo De Estudio Del Derecho, Colombia.
- Sarache, A. (2016). *Ubicación de la Sentencia dentro del proceso civil*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.

- SENCE – Ministerio del Trabajo y Previsión Social (s.f). *Instrumentos de evaluación*. Gobierno de Chile. Recuperado de: http://www.sence.cl/601/articles-4777_recurso_10.pdf
- Sentencia Del Tribunal Constitucional, Exp. N.O 976-2001-Aa/Tc Eusebio Llanos Huasco Huánuco Recuperado de: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Sentís Melendo, Santiago (1965). *“Introducción Al Derecho Probatorio”*, En Estudios Procesales En Memoria De Carlos Viada, Prensa Castellana, Madrid, P. 565.
- Silva, J. (2018). *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. (Tesis de pre grado Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4071>.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Tipos de investigación*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/tipos-de-investigacion/>.
- Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 976-2001-AA/TC.FJ 15, b. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/976-2001-AA.html>
- Texto Único Ordenado Del D. Leg. N° 728, *Ley De Productividad Y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR* Fecha de publicación: 27.03.97.
- Torres, Alfredo. (2017). *Décima Encuesta Nacional Sobre Percepción de la Corrupción en el Perú*. Recuperado de: <https://www.ipsos.com/es-pe/7-de-cada-10-peruanos-opinan-que-la-corrupcion-aumento-en-el-pais-en-los-ultimos-5-anos>.
- Tuo de la ley de Productividad y competitividad Laboral, Art. 77, (s.f). Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2013). *Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho*. Aprobada por Resolución N° 1496-2011- CU-ULADECH Católica. Revisado Versión 3. Aprobada por el Docente metodólogo con código documento N° 000363289 – Trámite documentario. Nov. 07 del 2013 Registrada en: Repositorio de investigación del CADI. Nov. 07 del 2013.

- 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_ContentidoEnLinea/leccin_31__conceptos_de_calidad.html.
- Ustyanowski, Tristan. (2018). *Índice sobre corrupción deja a 16 países de América Latina en rojo.* Recuperado de: <http://www.france24.com/es/20180222-indice-corrupcion-america-latina-tranparencia>.
- Valderrama, S. (s.f.). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.* (1ª edic.). Lima: San Marcos.
- Valitutti, Antonio y De Stefano, Franco. (1996). *Le impugnaciones del proceso civil.* Editorial Cedam. Padua. p. 39.
- Walker, F. (2012). *Concepto, naturaleza y características del derecho al trabajo.* Recuperado de: <http://www.analesderecho.uchile.cl/index.php/ACJYS/article/view/6028/5894>.
- XIX Cumbre Judicial Iberoamericana. (2018). *Protocolo para la estructura y redacción de sentencias.* Ecuador. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/Anexo%2022%20Protocolo%20para%20la%20estructura%20y%20redacci%C3%B3n%20de%20sentencias.pdf>.

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: Evidencia del objeto de estudio

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

CORTE SUPERIOR DE JUSTIUCIA DE SAN MARTIN

JUZGADOO MIXTO – Sede MBJ A

EXPEDIENTE : 00010-2015-0-2207-JM-LA-01

MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO

JUEZ : **B**

ESPECIALISTA : **C**

DEMANDADO : **D**

DEMANDANTE : **E**

SENTENCIA

RESOLUCIÓN NUMERO: NUEVE

Rioja, 03 de Diciembre de 2015

I.- ASUNTO:

Demanda interpuesta por **E**, contra la **D**, a fin que se **declare la invalidez del despido verbal fraudulento** y consecuentemente se ordene su reposición como trabajador a plazo indeterminado en el puesto de Jefe de Recuperaciones o en uno de similar nivel o jerarquía. Accesoriamente se ordene el pago de las remuneraciones devengadas, por el periodo separado de su ex centro de trabajo hasta la fecha de su efectiva reincorporación y subordinadamente se ordene el pago de indemnización por despido arbitrario equivalente a S/ 48,876.00.

II.- DECURSO PROCESAL:

D) DE LA DEMANDA:

- El demandante alega que en su caso se ha tipificado un despido fraudulento, pues el Gerente General de la **D** demandada don **F**, con ánimo perverso y auspiciado por el

engaño, por ende de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales, decidió despedirlo fraudulentamente el día 20 de Marzo de 2015, para ello con fecha 19 de Marzo del 2015 en horas de la mañana, fue citado por el Gerente General de la demandada señor **F**, en una oficina de su ex centro de trabajo a fin de ordenarle que presente su carta de renuncia voluntaria hasta el 20 de Marzo del 2015, al haberse detectado la comisión de faltas de índole laboral en su contra que ameritaban el despido de su centro de trabajo. Caso contrario no le brindarían su certificado de trabajo, y perdería su derecho al pago de liquidación de beneficios sociales. Ello con la finalidad que se extingan las responsabilidades laborales de la comisión de esas faltas laborales presuntamente detectadas o advertidas, ofreciéndole contratarlo a la brevedad posible en la **D** como trabajador en otro puesto de trabajo con una mayor remuneración ordinaria mensual a la que percibía en el mes de Marzo del 2015. Motivación que le ha hecho suscribir y presentar la carta de renuncia ante su ex empleador.

- Agrega que el despido fraudulento, también se configura, pues el Gerente General de la **D** demandada don **F**, produjo la extinción de la relación laboral con vicios en la voluntad del demandante (error, dolo e intimidación). Pues a través del engaño logró hacer incurrir en error esencial al demandante para la suscripción y presentación de la carta de renuncia el día 20 de Marzo del 2015. Y acerca del dolo, menciona que el engaño usado ha sido de tal magnitud que sin ello el demandante, no hubiera suscrito ni menos presentado la carta de renuncia de fecha 20 de Marzo de 2015. Y finalmente la **D** demandada, ha cometido intimidación, pues inspiró al demandante el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en los bienes de su persona (pérdida de su certificado de trabajado y pérdida de del derecho de cobro al pago de su liquidación de beneficios sociales generados por espacio de 10 años), más aún cuando el señor **F** era jefe inmediato del demandante.
- Igualmente manifiesta que la extinción de la relación laboral con el demandante, se produjo mediante la fabricación de pruebas, pues se decidió despedir fraudulentamente al demandante haciéndole suscribir y presentar una carta de renuncia el día 20 de Marzo de 2015, con ánimo perverso y auspiciada por el engaño materializado el día 19 de

Marzo de 2015 por el señor **F**, que contiene una manifestación de voluntad diferente a la que realmente deseaba el demandante, vale decir que la entidad demandada, a través del engaño al demandante se fabricó una prueba, llamada carta de renuncia, pues de no haberse mediado el engaño al demandante, este jamás hubiera presentado su carta de renuncia pues tenía compromisos económicos que honrar referente a una deuda de 80 mil nuevos soles.

- Acerca de la carta de renuncia voluntaria, expone que con la sola presentación de la carta, no se extingue de modo automático el vínculo laboral, si es que el trabajador no solicita en su carta de renuncia la exoneración del plazo de ley (30 días). Salvo que el empleador expresamente por escrito le manifieste lo contrario, vale decir que acepte su carta de renuncia de renuncia, situación que no ha ocurrido en el caso de autos, pues la demandada nunca dio respuesta de modo expreso y por escrito al demandante la decisión de aceptar su carta de renuncia. Dando ilegalmente por extinguido el contrato de trabajo, el mismo día de la presentación de la apócrifa carta, vulnerándose el procedimiento de renuncia voluntaria previsto en el artículo 18 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y por ende el debido procedimiento administrativo. Por lo que de no proceder la reposición del demandante, solicita en forma subordinada la indemnización prevista en el artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, referente al despido arbitrario sin causa o no haberse demostrado esta en juicio.
- De otro lado, se postula que en el supuesto de darse validez a la carta de renuncia, resulta atendible el desistimiento del contenido de la carta de renuncia, en virtud al artículo 340 y siguientes del Código Procesal Civil, aplicación supletoria a los procedimientos administrativos laborales, porque la **D** demandada no habría respuesta expresa y por escrito a la carta, conllevando a que fue despedido tácitamente con fecha 20 de Marzo de 2015.
- Sobre el pago de remuneraciones devengadas, se ampara en el artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, relativo al despido nulo, asimismo pide que se ordene los depósitos correspondientes a la CTS con los intereses respectivos. Sobre el presunto

cargo de confianza, ejercido por el demandante, como Jefe de recuperaciones desde el 06 de Marzo del 2012 hasta el 20 de Marzo del 2015, alega que el demandante no ha manejado información secreta ni tuvo acceso a secretos comerciales, ya que los cargos de dirección es la Gerencia General de la **D** demandada. Más aún si es las opiniones o informes presentados por el recurrente al personal e dirección no contribuyeron a la formación de decisiones empresariales, por lo tanto el cargo ocupado en la realidad no era de confianza.

- Agrega que antes de ocupar el cargo de Jefe de Recuperaciones, gozaba de su derecho a estabilidad laboral pues desde el 02-09-2005, tenía el cargo de analista de créditos y asistente de auditoría interna, por lo tanto si en un momento dado el empleador le retira la confianza al trabajador en el puesto de confianza, debe ordenarle su regreso a la plaza de la cual era titular o al cargo a plazo indeterminado antes de su designación al citado cargo de confianza pues aquel derecho nunca se perdió por la promoción o designación a un puesto o cargo de confianza.

- Finalmente acerca de la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, manifiesta que de no proceder la pretensión principal de reposición en el ex centro de trabajo del demandante, solicitan que de modo subordinado se pronuncie sobre por la indemnización prescrita en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues con la presentación de la carta voluntaria por parte del trabajador ante su empleador no se extingue de modo automático el vínculo laboral, sino que ante el supuesto de que el trabajador no solicite en su carta de renuncia la exoneración del plazo de 30 días, manifiesta tácitamente su voluntad de querer permanecer laborando hasta el plazo máximo de ley, salvo que el empleador expresamente y por escrito le manifieste lo contrario, vale decir acepte su carta de renuncia voluntaria, situación que no ha ocurrido en el caso de autos, pues el demandante presentó la carta de renuncia el 20 de Marzo de 2015, conforme se desprende del documento anexado a la demanda y la **D** demandada hasta la presente fecha nunca dio respuesta de modo expreso y por escrito al demandante de su decisión de aceptar la apócrifa renuncia presentada por éste, dando ilegalmente extinguido tácitamente su contrato de trabajo el mismo día de la presentación de la carta

de renuncia.

E) DE LA CONTESTACIÓN:

- Corrido traslado de la demanda, la **D**, la misma es absuelta por la persona jurídica demandada por escrito de folios 94 a 109, alegando que la relación laboral con el demandante iniciada desde el 02.06.2005 en el cargo de analista de créditos a través de un contrato laboral, ha culminado el 20.03.2015, por haber presentado el actor su carta de renuncia corroborado con el proceso de pago de fecha 20.03.2015 (liquidación por tiempo de servicio) y además con el certificado de trabajo de fecha 24.03.2015 que se le extendió, consentida por el demandante.
- Sin perjuicio de ello, el demandante ha declarado su conformidad a la liquidación de tiempo de servicios y beneficios sociales por la suma de S/ 9,839.16, pues en dicha liquidación en su parte final consigna claramente esa conformidad de no tener que formular reclamo alguno por este u otro concepto a su representada.
- Referente a que el demandante ha sido víctima de engaño e intimidación por parte de **F**, para presentar la carta de renuncia, ello no se ajusta a la realidad, sino que hubo incumplimiento injustificado de las obligaciones laborales del demandante contempladas en el reglamento interno de Trabajo- RIT, código de ética y conducta y demás normatividad interna vigente, el quebrantamiento de la buena fe laboral con su empleador y que constituía causa justa para el despido conforme a lo dispuesto en el literal a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Pues el demandante por desempeñar el importante cargo de jefe de recuperaciones en la oficina principal de la **D**, estaba especialmente obligado a observar una conducta correcta y leal para con la institución en defensa de los intereses de la **D**. Conducta que no fue observada por el demandante en el caso de haber actuado con conocimiento e cusa realizando en varias fechas los descuentos a los créditos de los intereses respectivos que han debido cobrarse y que no lo hizo, a sabiendas que los beneficiarios eran sus familiares directos (esposa, madre, cuñado) en el periodo que va

entre el mes de Abril y el mes de Agosto del año 2014 (esposa), en el de Octubre a Diciembre del 2014 (esposa), en el de Agosto 2014 a Enero de 2015 (cuñado) y Febrero de 2014 a Enero de 2015 (mamá), operaciones por las acciones de control efectuadas por la Unidad de Control Interno.

- Hechos que según memorando número 015-2015-GG-**D**, cursada el 19-02-2015, le fueron explicados al demandante a fin que presentara sus descargos, y el demandante mediante carta número 001-2015-JR-R-**D**/B de fecha 19-02-2015, recepcionada por la demandada el 20-02-2015 hizo su descargo, reconociendo expresamente haber tenido una conducta negligente al momento de efectuar cada una de las operaciones y asumiendo la responsabilidad de haber actuado solo y sin la autorización respectiva, situación que la **D** demandada dio por desvirtuada las irregularidades cometidas y que constituyen falta grave, constatando una falta de compromiso con la entidad empleador para el buen cumplimiento de los fines de esta institución. Hace mención que el demandante no actuó responsablemente con sus funciones limitándose a realizar y favorecer la exoneración del pago de intereses y moras para beneficiar a sus familiares.
- En consecuencia la presentación de la carta de renuncia, ha sido motivada por su propia actitud y no por un ánimo perverso, auspiciado por el engaño e intimidación y de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales, el actor presentó su renuncia voluntaria sin que en ningún momento haya existido coacción alguna, engaño e intimidación de por medio. Por lo que de la exposición de los hechos, suponen que el demandante al haber acreditado y aceptado sus faltas, por haber actuado irresponsablemente al permitirse en el ejercicio de su autonomía, sin la debida transparencia y recto proceder, dejando de cobrar intereses de los préstamos otorgados a sus familiares directos, en la creencia que dicha conducta constituía falta grave laboral y por otro lado de suponer que ante la falta grave laboral podría corresponder el despido.
- Aceptan que **F** citó al demandante conjuntamente con la comisión de determinación de sanciones, haciéndole conocer lo lamentable de lo ocurrido pero que se continuarían con los procedimientos administrativos y legales, negando que en esa reunión se le haya

motivado a renunciar, a no entregarle certificado de trabajo y a la pérdida del derecho al pago de liquidación de beneficios sociales, cuando es sabido que ello no puede ser negado al trabajador. No es cierto que se le haya ofrecido un puesto de trabajo cuando estaba siguiéndose una investigación.

- Sobre la carta de renuncia desde el momento de su representación, constituyó un acto jurídico unilateral del trabajador y un modo de extinguir la relación laboral, por medio del cual manifestó su voluntad de poner término al contrato de trabajo, esta decisión no requería aceptación de su representada, en aplicación del artículo 16 del decreto Supremo 003-97-TR, que se refiere a la extinción del contrato de trabajo y que surte efectos inmediatos con la sola renuncia del trabajador la que se consintió además con la aceptación y conformidad del demandante a la liquidación por el tiempo de servicio y beneficios sociales la cual firmó y estampó su huella digital en señal de conformidad.

F) DE LA AUDIENCIA:

- Corre según acta de folios 131 a 140, a través de la cual se admitieron y actuaron los medios probatorios y siendo el estado del proceso el de emitir sentencia.

III.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

PRIMERO: Se ha establecido como punto en controversia determinar si ha existido despido verbal fraudulento con fecha 20.03.2015 y si el mismo debe ser declarado invalidado, o si por el contrario la relación laboral se ha extinguido por la renuncia voluntaria del demandante. *Siendo así, es de verificarse si es que existió vicio en la voluntad del demandante para la presentación de la carta de renuncia de fecha 20.03.2015, por intermedio de engaño e intimidación, cayendo así el demandante en error.* Al respecto el demandante arguye que la entidad demandada, a través de su Gerente General F, ha utilizado dolo, engañándolo sobre la imperiosa necesidad de suscribir la carta de renuncia, para evitar la denegatoria de su liquidación de beneficios sociales por presuntas faltas graves cometidas por el demandante y la retención de su certificado de trabajo. Así como el haberle ofrecido que un nuevo puesto de trabajo como menor sueldo. Ante ello, es de traerse a colación lo establecido en el artículo 27 de la Ley 26636, el cual prescribe que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y

esencialmente: (...) 3.- Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, (...). En tal sentido, el demandante debe acreditar los hechos expuestos con relación a la existencia del despido verbal fraudulento.

SEGUNDO: El Tribunal Constitucional en el Expediente número 0976-2001-AA/TC **G-H**, indica que se produce el denominado despido fraudulento, cuando: *“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este tribunal (Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”.*

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo. **En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso.**

TERCERO: Entrando al asunto en discusión, tenemos que una de las cargas procesales que soportan las partes en un proceso; es la de tener la **carga de la prueba**, en relación a los hechos invocados en la demanda como sustento de su pretensión. Así lo ha establecido nuestro legislador nacional al regular el artículo 196 del Código Procesal Civil (cuerpo normativo aplicable de manera supletoria). Lo cual resulta concordante con el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo. Es así que las partes se encuentran obligadas a ofrecer los medios probatorios idóneos con la finalidad de orientar el convencimiento del Juez sobre la virtualidad de su pretensión. Asimismo en concordancia con el artículo 200 del Código Procesal Civil, el cual establece: *“si la parte no acredita con medios probatorios los hechos que ha afirmado en su demanda o reconvencción, estos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada*

infundada.” De lo precedentemente expuesto, podemos arribar a la conclusión que, en realidad, la estimación o desestimación de una demanda, se circunscribe a una situación de acreditación de hechos. Por ello resulta oportuno citar a *Davis Echeandia*, cuando afirma que **“la prueba rebalsa al derecho”**.

CUARTO: En el decurso procesal se ha llegado a establecer que las partes (demandante y el Gerente General de la **D** demandada); se han reunido el día 19 de Marzo de 2015 en horas de la mañana, primero en privado y después con los miembros de la comisión de sanciones, para que le mencionen el delito que había cometido el demandante y le hagan conocer los acuerdos, haciéndole ver que la mejor opción antes que el despido era su carta de renuncia (tal como aparece de la declaración de **F** a folios 134 a 135). El gerente en cuestión a folios 134, manifestó que conforme al informe de asesoría legal interna se tipificaba como falta grave, previo a ello se le solicitó sus descargos correspondientes al ex trabajador y con fecha 19-02-2015 el señor envía una carta donde reconoce la falta cometida y pide disculpas del caso, pero la comisión con el informe de asesoría legal y los acuerdos tomados por el Consejo de Administración, determinaron que la carta de descargo no satisface los intereses institucionales como el delito fue tipificado como grave se acordó la separación al ex trabajador. De lo antes citado, es de señalarse que cuando se hace referencia a los descargos del demandante, debemos remitirnos al memorando de folios 79, de fecha 19 de Febrero del 2015, en el cual se desprende que la Gerencia General le solicito inmediatamente al demandante, realizar los descargos correspondientes a lo descrito en la carta número 007-UAI-2015, referido a las operaciones de cargos y abonos realizados en caja correspondiente a su área, ante lo cual el accionante a su área. Ante lo cual el accionante, envía la carta de fecha 19 de Febrero del 2015, recepcionada por la demandada el 20 de Febrero del 2015 (ver folios 80), en la cual se indica levantamiento de observaciones, de cuyo tenor tenemos que el demandante *pide disculpas del caso y asume su responsabilidad al haber efectuado dichas operaciones sin la autorización respectiva, ya que siempre se ve el lado humano de los socios y hace referencia la situación económica que venía atravesando al existir carga de hijos estudiando, así como ante el pedido de sus familiares es que lo llevó a realizar las notas de abono en uno de los créditos con la creencia que el sistema guardaría los intereses no pagados para la próxima cuota, sin darse cuenta que los elimina y vuelve a calcular como si hubieran pagado todo (...). Y que no se atreverá hacerlo de nuevo, comprometiéndose en devolver todo el interés dejado de cobrar en cuotas mensuales a fin de*

poder cumplir con la D.

QUINTO: Continuando con la declaración del Gerente General de la empresa demandada, este en audiencia agrega que para evitar escándalo o cosa perjudicial al mencionado ex trabajador, la comisión por acuerdo unánime acordó invitarle a presentar su carta de renuncia en forma voluntaria, la que según conversaciones con él y haciendo ver que era mejor dicha situación o decisión de presentar su carta de renuncia para el demandante para obtener su certificado correspondiente de parte de la **D**, lograr otras oportunidades laborales, e incluso tomar como referencia su persona para poderle recomendar a otras empresas. Lo cual se acordó por considerar que era una parte humana ya que el señor, mantiene hasta la fecha una fuerte deuda en la **D**, por lo que los miembros emitieron su opinión y por unanimidad acordar que se invite primero a presentar su carta de renuncia. Situación que fue entendida por el demandante y presentó su carta de renuncia sin ninguna coacción por medio de la **D**. Igualmente señala el declarante que ha primado la parte humana y se trató de evitar escándalo tanto para la persona que comete la falta y para la institución.

SEXTO: En este íter, esta juzgadora no **advierte que en la voluntad del demandante para la prestación de la carta de renuncia de fecha 20.03.2015, haya existido engaño e intimidación, cayendo así el demandante en error**, pues de lo prescrito en los párrafos precedentes, se desprende que ante la comisión de los hechos aceptados por el demandante en la carta de folios 80, su ex empleadora hoy demandada, ha recurrido al lado humano y evitar escándalo tanto para el demandante y la institución demandada, pues es de hacerse hincapié que el demandante en su carta de fojas 80 pide las disculpas del caso y asume su responsabilidad al haber efectuado dichas operaciones sin la autorización respectiva, en uno de los créditos a favor de los miembros de su familia. Es más el demandante en audiencia, no ha cuestionado lo manifestado por el representante de la demandada, aunado a ello, es de recalcar que el demandante a folios 49, arguye como hechos que **F** dada la jerarquía existente entre en ambas personas, le ordenó que presentara su carta de renuncia voluntaria ante la **D**. Sin embargo, a folios 134 en audiencia **F**, declaró que lo conoce al demandante, son amigos, lo conoce desde hace muchos años desde antes que entrara a trabajar en la **D**. afirmación que no ha sido objetada por el accionante, en audiencia, desvirtuándose así que haya existido “orden” de parte de **F** al demandante, pues los une una relación amical. Asociado a lo ya esgrimido el demandante no ha demostrado que la **D** le haya ofrecido un puesto de trabajo con mejor nivel remunerativo para

que renuncie, así como que no le iban a pagar sus beneficios sociales o que le harían perder sus derechos a obtener su certificado de trabajo, pues no existe prueba de ello, lo único que se ha vertido en audiencia es que para evitar escándalo o cosa perjudicial al mencionado ex trabajador, la comisión por acuerdo unánime acordó invitarle a presentar su carta de renuncia en forma voluntaria, la que según conversaciones con él y haciendo ver que era mejor dicha situación o decisión de presentar su carta de renuncia para el demandante para obtener su certificado correspondiente de parte de la **D**. Circunstancia, que precisamente no lleva implícito “intimidación”, “engaño” o “dolo” de parte de la **D** demandada. No habiéndose así demostrado que la entidad demandada, **haya despedido verbalmente** 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, sino por el contrario la relación laboral se ha extinguido por la carta de renuncia de folios 05.

SÉTIMO: Si bien el demandante, ofrece como testigo a su amigo **I**, quien declaró en audiencia (folios 137) y dijo que el demandante le contó que le estaban exigiendo que renuncie eso es lo que le dijo. Nótese que no ha sido testigo presencial de los hechos (tal como se dejó constancia en audiencia a folios 137), referido a la reunión sostenida el día 19-03-2015, además agrega el testigo que le estaban exigiendo que renuncie por los problemas que había tenido en su momento, pero no precisa que problemas había tenido el accionante, los cuales le estarían ocasionando la exigencia de la “renuncia”. En tal sentido, el testigo supra, solo trasmite lo que le dijo el demandante, en consecuencia dicho testimonio no forma convicción total a esta juzgadora, pues dicha declaración no está acompañada de otros medios probatorios, al mismo tiempo que el testigo manifestó que contra la empresa demandada ha entablado un proceso por hostigamiento (folios 137), restándole credibilidad al testimonio.

OCTAVO: Respecto a que se ha producido la extinción de la relación laboral con el demandante, mediante la fabricación de pruebas, atribuyéndose ello a la carta de renuncia del 20 de Marzo del 2015. Ello no se configura, pues como se ha esbozado en el quinto considerando de la presente, no se ha demostrado que **en la voluntad del demandante para la presentación de la carta de renuncia de fecha 20.03.2015, haya existido engaño e intimidación, cayendo así el demandante en error**. Sustento que es utilizado fácticamente en la incoada, para la fabricación de pruebas. En este punto, esta judicatura considera que el Tribunal Constitucional, al referirse a la fabricación de pruebas, es cuando el empleador crea (inventa) pruebas en contra

del trabajador para imputar una causa justa de despido, pero en realidad no se ha producido la causa de despido; empero en el caso de autos, no se ha producido despido verbal fraudulento alguno, sino que se ha extinguido la relación laboral por renuncia del demandante, determinándose así el punto en controversia señalado.

NOVENO: También se ha fijado como punto en controversia, si se ha vulnerado o no el procedimiento de renuncia voluntaria. Y de ser el caso el demandante, tiene derecho a desistirse del acto procesal contenido en la carta de renuncia de fecha 20.03.2015. Sobre ello, a folios 05 obra la copia de la carta de renuncia de fecha 19 de Marzo del 2015 fechada por la demandada el 20 de Marzo del 2015, a través de la cual el demandante presenta su *renuncia voluntaria que hasta la fecha venía realizando en la empresa desde el 02 de Junio del 2005. Decisión que es tomada por motivos personales, asimismo agradece la oportunidad de desarrollar su capacidad en un sector financiero como es la D.* (...). Conforme el artículo 18 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-Decreto Supremo 003-97-TR, en caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. ***El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador.*** Al respecto, no se ha vulnerado lo regulado en el artículo 18 del cuerpo de leyes, supra, pues si tenemos en cuenta que el plazo de preaviso se ha establecido en la ley a favor del empleador, **es claro que este puede renunciar a tal beneficio, porque puede acceder rápidamente a un reemplazo o reorganización de su fuerza de trabajo, o porque quiere preservar un clima laboral estable, o por cualquier otra razón que determine que ya no le sea de interés ni utilidad la permanencia de un trabajador que ya comunicó su decisión de no seguir laborando en esa empresa.** Por ello la frase “por propia iniciativa” del empleador, alude precisamente a esa posibilidad, de que aunque el trabajador haya pensado comunicar su renuncia treinta días antes, el empleador pueda decidir ponerle fin inmediatamente a la relación laboral, sin que eso pueda de ninguna manera entenderse como un despido, sino como la misma renuncia del trabajador. En tal sentido, si el plazo de preaviso se ha establecido en la ley a favor del empleador, ello no es óbice para que la empresa demandada haya aceptado en forma inmediata la renuncia del demandante, ya que la ley le faculta la exoneración por iniciativa propia. Téngase en cuenta que el trabajo es voluntario, pero lo es para ambas partes, de modo que si el trabajador ya manifestó su voluntad de dejar sin efecto la relación laboral, no se puede obligar al empleador a mantenerlo trabajando. Por lo que los argumentos del accionante sobre la supuesta vulneración

del artículo supra, carecen de asidero legal, desestimándose así el propósito del accionante de intentar un desestimiento del contenido de la carta de renuncia, en aplicación del artículo 340 del Código Procesal Civil, pues resulta ilógico lo peticionado pues el accionante ya ha cobrado sus beneficios sociales y siguiendo línea argumentativa su carta de renuncia ya habría producido estado.

DÉCIMO: *Referente a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, se manifiesta que de no proceder la pretensión principal de reposición en el ex centro de trabajo del demandante, solicitan que de modo subordinado se pronuncie sobre por la indemnización prescrita en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues con la presentación de la carta voluntaria por parte del trabajador ante su empleador no se extingue de modo automático el vínculo laboral, sino que ante el supuesto de que el trabajador no solicite en su carta de renuncia la exoneración del plazo de 30 días, manifiesta tácitamente su voluntad de querer permanecer laborando hasta el plazo máximo de ley, salvo que el empleador expresamente y por escrito le manifieste lo contrario, vale decir acepte su carta de renuncia voluntaria, situación que no ha ocurrido en el caso de autos, pues el demandante presentó la carta de renuncia el 20 de Marzo del 2015, conforme se desprende del documento anexado a la demanda y la **D** demandada hasta la presente fecha nunca dio respuesta de modo expreso y por escrito al demandante de su decisión de aceptar la apócrifa renuncia presentada por éste, dando ilegalmente extinguido tácitamente su contrato de trabajo el mismo día de la presentación de la carta de renuncia. Sobre ello, es de remitirse al fundamento precedente, a fin de desestimar la pretensión subordinada, no siendo amparable pretensión indemnizatoria.*

DÉCIMO PRIMERO: Concerniente a la procedencia de la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el puesto de trabajo de Jefe de Recuperaciones o en uno de similar nivel o jerarquía en la ciudad de Rioja, más el mismo nivel remunerativo. Así como determinar si el demandante se ha desempeñado como cargo de confianza, en el periodo 06.03.2012 hasta el 20.03.2015 y como tal no le correspondería reposición alguna. Ello no es amparable, pues en autos, se ha establecido que entre las partes no se ha producido despido verbal fraudulento alguno, sino que se ha extinguido la relación laboral por renuncia del demandante. Siguiendo el mismo cauce, lo peticionado, sobre la cancelación de las remuneraciones devengadas, más los beneficios detallados en su petitorio, por el periodo separado de su ex centro de trabajo por decisión unilateral y fraudulenta.

DÉCIMO SEGUNDO: Por otro lado, los demás medios probatorios actuados y no glosados, no enervan los presentes fundamentos, de conformidad con el artículo 197 del Código Procesal Civil.

IV.- DECISIÓN:

Motivos por los cuales, y de conformidad con lo previsto en los dispositivos legales invocados, y estando a los fundamentos de hecho expuestos; el Juzgado de Mixto del Módulo Básico de Justicia de la Provincia de A; **FALLA:** Declarando **INFUNDADA** la demanda interpuesta por E, contra D en todos sus extremos. Sin costos ni costas de conformidad con el artículo 49° de la Ley Procesal del Trabajo. **Notifiquese** la presente resolución con las formalidades de Ley.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN
SALA MIXTA Y LIQUIDADORA PENAL

EXPEDIENTE 00006-2016-0-2201-SP-LA-01

MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO.

DEMANDANTE : E.

DEMANDADA : D.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIECISIETE.

Moyobamba, cuatro de julio

Del año dos mil dieciséis.

VISTOS:

La presente causa, interviniendo como Juez Superior ponente la señora **K**; producida la votación de ley, se produce a emitir la presente sentencia.

ASUNTO.

Viene en apelación por parte del demandante, la sentencia recaída en la Resolución número nueve, de fecha tres de diciembre del año dos mil quince, que obra a fojas 151/161, la misma que **FALLA: DECLARANDO INFUNDADA** la demanda interpuesta por E, CONTRA D, en todos sus extremos. Sin costos ni costas de conformidad con el artículo 49° de la Ley Procesal del Trabajo.

AGRAVIOS.

- La conclusión arribada por la juzgadora en el sexto fundamento de la sentencia tiene

como premisas los fundamentos de hecho consignados en los considerandos cuarto y quinto en los cuales se puede apreciar tan solo las afirmaciones vertidas por el Gerente General de la **D** demandada, vale decir, la conclusión es producto tan solo de la declaración de parte del representante legal de la demanda lo cual evidencia una valorización parcializada de todos los medios probatorios obrantes en autos, pues la A quo llega a una conclusión errónea a partir de la valoración de tan solo un medio probatorio denominado “declaración de parte del representante legal de la demandada” dejando de lado la valoración del resto de pruebas actuadas tales como las declaraciones asimiladas en la contestación de demanda, el certificado policial, el certificado médico, el cronograma de deuda del demandante con la **D** existente al momento del despido fraudulento y finalmente, la declaración del testigo realizada en audiencia. Ello evidencia una deficiencia en el razonamiento judicial expuesto en el fundamento sexto de la sentencia recurrida pues se ha limitado irregularmente el Derecho de la defensa del demandante en su vertiente de una debida valoración de los medios probatorios ofrecidos, admitidos y debidamente actuados a lo largo de todo el proceso judicial, vicio que invalida el razonamiento concluyente de la juzgadora.

- La A quo en los fundamentos cuarto, quinto y sexto de la recurrida ha analizado indebidamente una presunta causa de despido cuando la primera pretensión principal de la demanda es que el juzgado declare “la invalidez del despido verbal fraudulento sufrido el 20 de Marzo del 2015”, pues, como ella misma lo expone en el parte final del tercer considerando, la situación es equiparable a una despido sin invocación de causa”, por lo tanto en el presente proceso se ha afectado la naturaleza del mismo pues lo que se pretende a través de este es que el órgano judicial de respuesta a la siguiente interrogante ¿se vulneró el derecho fundamental al trabajo en su vertiente del derecho al previo procedimiento administrativo de despido al cesar al demandante el 20 de marzo del 2015?; sin embargo, al A quo ha desnaturalizado el presente proceso , toda vez que lo que ha analizado en los fundamentos cuarto, quinto y sobre toso sexto de la sentencia recurrida responde a la pregunta ¿Es arbitrario el ceses sufrido por el demandante el 20 de marzo del 2015?. No explicamos, el presente proceso judicial; es un proceso de búsqueda de tutela de derechos fundamentales que han sido vulnerados al demandante al cesarlo mediante engaño, error y fabricación de pruebas para lograr

su cese, no se ha pretendido cuestionar si el despido fue o no fue arbitrario, dentro de las causales previstas en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR(catálogo de faltas graves que validan el cese del trabajador de haberlas cometido y de ser acreditadas debidamente) es por ello que el demandante desde su escrito postulatorio y hasta el momento de los alegatos no se ha pronunciado sobre la presunta falta grave que habría cometido en el desempeño de sus funciones contra los intereses de la **D** demandada pues ello no es objeto del debate judicial en el presente proceso ya que el demandante en ningún momento ha pretendido en sus pretensiones principales cuestionar la existencia o no de faltas graves o de minimizar la responsabilidad laboral por presunta faltas de índole laboral; sin embargo la *A quo*, lejos de analizar si existió vulneración o no de los derechos fundamentales del demandante en el presente caso, se ha limitado a analizar la presunta falta grave que el demandante habría cometido al interior de su relación laboral, sin tener en cuenta que ello no corresponde a este tipo de procesos, por la pretensión principal incoada en la demanda, ante ello resulta evidente que las sentencias(específicamente la conclusión del fundamento sexto), contiene totalmente una conclusión que no corresponde al objeto del presente proceso correspondiente a la primera pretensión principal pues no analiza el verdadero objeto de éste cual verificar si existió o no vulneración de derechos fundamentales del demandante al haber sido cesado el día, 20 de marzo del 2015.

- Resulta errada la conclusión del fundamento sexto pues es el órgano judicial no puede determinar primero la existencia de falta grave de índole laboral pues la **D** demanda nunca inicio procedimiento administrativo de despido alguno contra el demandante que determine dicha conclusión, vale decir, a nivel administrativo no existe una declaración expresa del órgano competente de la **D** demandada que determine la existencia de falta grave por parte del demandante, siendo que lo que ha ocurrido en la sentencia es que la juzgadora subrogándose en la posición del empleador hoy demandado determina y da por sentada la existencia de una falta grave, que habría originado la presunta negociación, para lograr el presunto cese voluntario del demandante el día 20 de marzo del 2015, lo cual es absolutamente inválido y erróneo porque el empleador nunca llegó a determinar ese hecho y porque el órgano judicial no puede subrogarse en e lugar del empleador y determinar en su nombre la existencia de una presunta falta grave, yerro

que se espera sea corregido por el superior jerárquico. Lo antes expuesto también fue advertido en los alegatos donde se mencionó expresamente los siguientes: “de la propia declaración de parte del gerente general de la **D** se verifica que no existió ningún procedimiento administrativo de despido contra el demandante, sino tan solo un procedimiento de prisión permanente por parte del señor **F**, en su calidad de Gerente General de la **D**, para que el demandante presente a toda costa su carta de renuncia, situación que logró a través del engaño y la intimidación lo cual conllevó al error del demandante, fabricando un prueba tal como lo es el documento de la “carta de renuncia”.

- Existe error en el razonamiento judicial consignado en el sexto considerando pues la A quo, refiere que al no haber cuestionado el demandante en audiencia el hecho de que el gerente general de la **D** demanda era su “**amigo**”, así como el resto de sus “declaraciones de parte”, entonces da por cierta dichas afirmaciones. Al respecto cabe indicar que dicho razonamiento judicial NO tiene ningún asidero legal, habiendo interpretadora la juzgadora el silencio del demandante como una aceptación de todas las declaraciones de la contraparte, lo cual resulta aberrante pues ello no resulta aplicable en este proceso judicial; ello evidencia una vulneración del derecho de defensa, del demandante en su vertiente de una debida valoración de los medios probatorios obrantes en autos toda vez que en los alegatos se indica de los pormenores de lo que fue objeto de engaño y otros términos inadecuados, por parte del Gerente de la **D** señor **F**, llegando a la conclusión de la extrema presión hacia el demandante.
- Error en el razonamiento judicial consignado en el fundamento sétimo de la sentencia, por el A quo desmerece la declaración testimonial de **I**, por el hecho de no haber sido testigo directo de los hechos de exigencia de renuncia al demandante, cuando ninguna norma procesal limita que solo los testigos directos son los que pueden emitir testimoniales válidas y verosímiles en los procesos laborales; cabe indicar que es poco probable que exista un testigo directo de los hechos de exigencia de renuncia al demandante por parte del empleador, toda vez que al ser un acto irregular la demandad siempre realizó estos de manera discreta, secreta y personal con el demandante, sin presencia de testigos; además, arguye la juzgadora que el citado testigo afronta otro proceso judicial en contra de la **D** demanda lo cual restaría credibilidad a la declaración

lo cual sin duda alguna pone en evidencia el desconocimiento y/o la parcialidad con que han sido valorados los medios probatorios en el presente proceso, ya que la propia norma procesal laboral(Ley N°26636)faculta a que los trabajadores y ex trabajadores(quienes tienen diversos intereses respecto de su empleador o ex empleador) puedan declarar válidamente en los procesos laborales, por lo tanto NO existe ninguna razón para minimizar la credibilidad de la testimonial brindada en audiencia única y que acredita la exigencia que venía realizando la demanda, contra el demandante para lograr su cese fraudulento.

- No existe argumento legal válida para desmerecer y no tener en cuenta, como medio probatorio válido y eficaz la declaración testimonial del señor **I**; la A quo, no ha valorado las diversas contradicciones de parte la demanda las mismas que se encuentran en los alegatos del siguiente modo: “existió o no la reunión del demandante con el Gerente General de la **D**, el día 19 de marzo del 2015. En el fundamento de hecho cuarto la demanda el actor señala que fue citado el día 19 de marzo del 2015, por el gerente general de la **D**, en una oficina de esta en el cual se produjo el engaño e intimidación para poder lograr viciar la voluntad y presentar una carta de renuncia el día 20 de marzo del 2015.Del certificado policial anexado como 1-F, a la demanda se advierte que el gerente general de la **D** refiere que el demandante presentó de manera personal y voluntaria la renuncia el día 20 de marzo del 2015, desconociendo el móvil de la decisión. En el fundamento 3.8 de la contestación de demanda se advierte el reconocimiento del gerente general de la **D** sobre el hecho de que el día 19 de marzo del 2015, se renunció con el demandante conjuntamente con la comisión de determinación de sanciones de la **D**. De la declaración testimonial del gerente general de la **D** vertida en la audiencia única se advierte a la segunda pregunta realizada por el abogado del demandante: ¿para que diga el declarante se el señor **E**, se reunió con él, el día 19 de marzo del 2015, por la mañana en la **D** – sede **A**?, la respuesta fue la siguiente:” Si recuerdo que estuvimos reunidos en horas de la mañana”. De la declaración testimonial del gerente general de la **D** vertida en la audiencia única, se advierte a la pregunta realizada por la A quo ¿usted se reunió en privado con el demandante el día 19 de marzo del 2015?, la respuesta fue: “primero converse con él en privado a solas y luego invité a todos los miembros de la comisión de sanciones

para que se le mencionó el delito que había cometido y acuerdos y le hagan ver que es la mejor opción antes que el despido era su carta de renuncia”. En conclusión se advierte una serie de contradicciones del señor **F**, Gerente General de la **D**, a lo largo del proceso laboral, pues al momento de declarar ante la **K** en el acta policial señaló desconocer el motivo de la decisión de la supuesta renuncia del demandante, a su trabajo; sin embargo, al responder la contestación de demanda señaló que se reunió con el demandante el 19/03/2015, y al responder la pregunta de la Juez, respondió que el día 19/03/2015, primero se reunió a solas con el demandante y luego con la comisión; y por ende la sugerencia al demandante para que se renuncie a su puesto de trabajo así como cuando reconoce expresamente que le hicieron ver al demandante la decisión de presentar su carta de renuncia para el demandante pueda obtener el certificado correspondiente de parte de la **D**; existió o no una deuda pendiente de pago de parte del demandante a favor de la **D** al momento del despido y hasta la actualidad: del anexo 1-G de la demanda y del reconocimiento del señor **F**, en la audiencia única, se aprecia que efectivamente el demandante al mes de marzo del 2015, afrontaba una deuda con la **D**, superior a 83 mil soles, lo cual hace inverosímil e irrazonable el hecho de la presentación “voluntaria” de una “carta de renuncia”, en un trabajo que venía desempeñando , por más de diez años, a manos del demandante, pues el comportamiento natural de todo deudor es tener una fuente de ingresos permanente de donde devolver el dinero prestado, por alguna entidad financiera y crediticia.

- Del certificado médico anexado como 1-E, a la demanda y la declaración del testigo **I** se advierte efectivamente una situación depresiva del demandante producto del padecimiento, aflicción, pena, ansiedad, molestia, impotencia y sufrimiento del demandante, lo cual es un claro indicio de que el despido fraudulento si existió pues el acto de renuncia hubiera correspondido a la verdadera manifestación de voluntad del demandante no tendrían lugar dichos sentimientos ni comportamientos, indicio que respalda probatoriamente la postura del demandante, declaración que también encuentra respaldo probatorio con lo expuesto por el certificado médico, indicios que tampoco ha sido tenido en cuenta por la A quo, a pesar de la evidencia en el alegato.
- Cabe indicar en el último párrafo del punto 3.10 de la contestación de la demanda se debe indicar que los 46 días naturales transcurridos del 20 de marzo al 5 de mayo del

2015, solo corroboran la teoría postulada por el demandante, pues no decidió iniciar ninguna acción legal contra la **D** durante el lapso, por el engaño sufrido a manos del gerente general de la demanda, vale decir, esperaba pacientemente que lo recontrataran la **D** y que le asignen el puesto ofrecido, indicio que tampoco ha sido tomado en cuenta por la **A** quo, pesar estar evidenciado en los alegatos.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: PETITORIO: El objeto de la presente demanda, es que se declare la invalidez del despido verbal fraudulento, sufrido con fecha 20 de marzo del año 2015, se ordene el restablecimiento del derecho jurídicamente tutelado, consistente en la reposición del demandante **E**, como trabajador a PLAZO INDETERMINADO en el mismo puesto de trabajo (Jefe de recuperaciones) o en uno de similar nivel o jerarquía y en el mismo LUGAR de trabajo(**A**) del cual fue despedido el 20 de marzo del 2015 y con el mismo nivel remunerativo (ascendente a S/ 4073.00 Soles); así mismo como segunda pretensión principal, solicita ordenar el pago de remuneraciones devengadas (incluye remuneraciones ordinarias mensuales más CTS, asignación familiar, vacaciones y gratificaciones derivados de dicho periodo) por todo el periodo separado de su ex centro de trabajo por decisión unilateral e ilegal (fraudulenta) de su ex empleador y hasta la fecha de su efectiva reincorporación; como pretensión subordinada; declare la invalidez del despido verbal fraudulento sufrido el día 20 de marzo del 2015 y ordene el pago a la demandada a favor del demandante, de una indemnización por despido arbitrario ascendente a S/ 48,876.00 así como el pago de costas y costos.

Alega que ha sido despedido de manera fraudulenta de su centro de trabajo, habiendo sido inducido por el Gerente General de la demandada, quien apelando a su jerarquía le ordenó que presente su carta de renuncia voluntaria con fecha 20 de marzo del 2015, para que se “extingan las responsabilidades laborales de la comisión de faltas laborales presuntamente detectadas o advertidas (previamente le había dicho que su ex empleadora había detectado la comisión de faltas de índole laboral en su contra que ameritaba el despido de su centro de trabajo, supuesto en el cual no le brindarían un certificado de trabajo, y perdería su derecho al pago de liquidación de beneficios sociales); situación está que generó un vicio en la voluntad del demandante, a

través del engaño e intimidación para que este suscriba una carta de renuncia de fecha 19 de marzo del 2015; en el error producto del engaño e intimidación que sería nuevamente contratado por la **D** en un puesto de trabajo con mayor nivel remunerativo.

SEGUNDO: El inciso b) del artículo 16° del Decreto Supremo 003-97-TR establece que **la renuncia o retiro voluntario del trabajador es una de las causas de extinción del contrato de trabajo**. En el artículo 18° dispone que “En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día”.

La renuncia voluntaria al centro de trabajo constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos. Dicho acto jurídico se configura como un acto de carácter recepticio, por ello debe ser comunicado al empleador conforme a las formalidades exigidas por el Decreto Supremo 003-97-TR, teniendo que aceptar la renuncia de su trabajador, pudiendo únicamente rechazar o no el pedido de exoneración de los 30 días previsto en la referida norma legal. Es decir, la renuncia voluntaria surtirá efectos legales cuando el empleador acepte.

TERCERO: Del análisis del caso en concreto se tiene a folios 05 y 78 obra la CARTA DE RENUNCIA, de fecha 19 de marzo del 2015 y presentada a la **D** con fecha 20 de marzo del 2015; documento mediante el cual el demandante **E** presentó “**su renuncia voluntaria al trabajo que hasta la fecha venía realizando en la Empresa, desde el 02-06-2005**”; agradeciendo la oportunidad que le dieron para trabajar, así como hacer comentarios respecto de haber ganado experiencias en su momento (sic); así mismo se observa a folios 82, que como consecuencia de la aceptación de la renuncia, en la fecha (20 de marzo del 2015) se emitió la ORDEN DE PAGO **L**, por el monto de S/ 9,839,16, a nombre de **E**, por concepto de LIQUIDACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS Y LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES; habiendo recibido el monto correspondiente el ahora demandante (así se observa de la firma y número de DNI que consignó en dicho instrumento y en la BOLETA DE EGRESO **M**, firmados con fecha 21-03-2015. Dicho monto fue pagado en virtud de la LIQUIDACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, que obra a folios 81, donde se liquidaron los conceptos

correspondientes a CTS, VACACIONES TRUNCAS, GRATIFICACIONES TRUNCAS, y la REMUNERACION DE MARZO DEL 2015. Liquidación que igualmente lleva la firma del ahora demandante.

CUARTO: No obra en el expediente medio probatorio alguno que haga considerar a este tribunal, de que el demandante fue coaccionado a presentar su renuncia, ya que si bien el Representante Legal de la empresa demandada, ha sostenido en audiencia al ser examinado que si se reunió con el demandante, para invitarlo a renunciar ya que había cometido faltas laborales graves, este hecho a criterio del Colegiado, no fue una coacción toda vez que a folios 79, obra el MEMORANDO N, de fecha 19 de febrero del 2015 (documento que no ha sido tachado), documento dirigido por el señor F a E, siendo el ASUNTO: LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES, precisando que la Gerencia General le solicita inmediatamente realizar los descargos correspondientes a lo descrito en la CARTA O, que se refiere a las operaciones de cargos y abonos realizados en caja, correspondientes a su área. Dicho documento tiene su correlato con la CARTA P, de fecha 19 de febrero del año 2015, dirigido por E al señor F, mediante la cual **“pide las disculpas del caso y asume su responsabilidad al haber efectuado dichas operaciones sin la autorización respectiva, ya que siempre se ve el lado humano de los socios y situación económica y al haber estado ajustado en su economía por lo que tiene un hijo estudiando en la Universidad de Q y otro en el Colegio, no podía apoyar a sus familiares y ante la solicitud de ellos y su necesidad imperante de no caer en morosidad como son deudores de muchos años y siempre han cumplido puntualmente con sus obligaciones en la D, eso lo llevó a realizar las notas de abono con la acreencia que el sistema guardaría los intereses no pagados para la próxima cuota sin darse cuenta que los elimina y vuelve a calcular como si hubieran pagado todo (...)”**; documento igualmente que se relaciona con lo expresado por la D al contestar la demanda, cuando advierte que **“realizando en varias fechas los descuentos a los créditos de los intereses respectivos que han debido cobrarse y que no lo hizo, aún a sabiendas que los beneficiarios eran sus familiares directos (esposa, madre y cuñado) en el periodo que va entre el mes de abril al mes de agosto del año 2014 (esposa) en el de octubre a diciembre del 2014 (esposa) en el de agosto a enero del 2015 (cuñado) y febrero del 2014 a enero del 2015 (mamá); operaciones comerciales que fueron efectuadas a sola voluntad del actor y detectadas por las acciones de control efectuadas por la**

Unidad de Control Interno”. Considera este Colegiado conforme se expresara precedentemente que no se trató de un acto de coacción, más bien fue una invitación a renunciar para evitar ser sometido el demandante a un procedimiento de despido con las implicancias que esto tenía y él era libre de aceptar o no esta invitación, como así lo hizo, ya que no es creíble la historia de que le hayan coaccionado a renunciar y a la vez ofrecido darle un mejor cargo incluso con una remuneración mayor como así lo exponen en su demanda.

Por los fundamentos expuestos,

CONFIRMARON la sentencia recaída en la Resolución número nueve, de fecha tres de diciembre del año dos mil quince, que obra a fojas 151/161, La misma que **FALLA: DECLARANDO INFUNDADA** la demanda interpuesta por E, contra la D, en todos sus extremos. Sin costos ni costas de conformidad con el artículo 49° de la Ley Procesal del Trabajo y los devolvieron.

S.S.

R

S

T

ANEXO 2

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

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

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

Anexo 2: Cuadro de Operacionalización de la Variable Calidad de Sentencia – Segunda Instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES
S E N T E N C I A	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i> Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i> Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i> Si cumple/No cumple</p>
		CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes,</p>

			<p>en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).Si cumple/No cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).Si cumple/No cumple</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio 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</p>

			<p><i>consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple/No cumple.</p>	<p><i>consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple</i></p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple/No cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (<i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas</i>). Si cumple/No cumple.</p>
			<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/ 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

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 resolutive

D i m e n s i ó n	Sub dimen siones	Calificación					D e l a d i m e n s i ó n	Ran gos de calif icac i ó n de la dim ensi ón	Calific ación de la calidad de la dimens ión
		De las sub dimensio nes							
		M	B	M	A	M			
		1	2	3	4	5			

N o m b r e d e l a d i m e n s i ó n : ...	Nomb re de la sub dimen sión		X					7	[9 - 10]	Muy Alta
									[7 - 8]	Alta
	Nomb re de la sub dimen sión					X			[5 - 6]	Media na
									[3 - 4]	Baja
									[1 - 2]	Muy baja

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

Fundamentos:

- ⤴ De acuerdo al Cuadro de Operacionalización de la Variable (Anexo 1), las dimensiones identificadas como: parte expositiva y parte resolutive, cada una, presenta dos sub dimensiones.
- ⤴ Asimismo, el valor máximo que le corresponde a una sub dimensión es 5 (Cuadro 2). Por esta razón, el valor máximo que le corresponde a una dimensión que tiene 2 sub dimensiones es 10.
- ⤴ Por esta razón el valor máximo que le corresponde a la parte expositiva y parte resolutive, es 10.
- ⤴ Asimismo, para los efectos de establecer los 5 niveles de calidad, se

divide 10 (valor máximo) entre 5 (número de niveles), y el resultado es 2.

- ♣ El número 2, indica que cada nivel habrá 2 valores
- ♣ Asimismo, para comprender todos los valores probables que surjan al organizar los datos, se establece rangos; éstos a su vez orientan la determinación de la calidad. Ejemplo: observar el contenido y la lectura ubicada en la parte inferior del Cuadro 3.
- ♣ La determinación de los valores y niveles de calidad, se evidencian en el siguiente texto:

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

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

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

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

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

Se realiza por etapas.

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

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

Cuadro 4

Calificación aplicable a las sub dimensiones de la parte considerativa

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

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

Fundamentos:

- ⤴ Aplicar el procedimiento previsto en el Cuadro 1. Es decir; luego de haber identificado uno por uno, si los parámetros se cumplen o no.
- ⤴ El procedimiento para determinar la calidad de las dimensiones identificadas como parte EXPOSITIVA Y RESOLUTIVA, difiere del procedimiento empleado para determinar la calidad la dimensión identificada como parte CONSIDERATIVA. En éste último la ponderación del cumplimiento de los parámetros se duplican.
- ⤴ *La calidad de la parte expositiva y resolutive emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones, los cuales a su vez se determinan agrupando los parámetros cumplidos conforme al Cuadro 2.*
- ⤴ *La calidad de la parte considerativa; también, emerge de la calidad de sus respectivas sub dimensiones; cuya calidad, a diferencia de las anteriores, se determina luego de multiplicar por 2, el número de*

parámetros cumplidos conforme al Cuadro 4. Porque la ponderación no es simple; sino doble.

- ⤴ Por esta razón los valores que orientan la determinación de los cinco niveles de calidad que son: muy baja, baja, mediana, alta y muy alta; no son, 1, 2, 3, 4 y 5; sino: 2, 4, 6, 8 y 10; respectivamente; cuando se trata de la parte considerativa.
- ⤴ Fundamentos que sustentan la doble ponderación:

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

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

Cuadro 5

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

Di me nsi ón	S u b d i m e n si o n e s	Calificación					D e l a d i m e n s i ó n	R a n g o s d e c a l i f i c a c i ó n d e l a	C a l i f i c i ó n d e l a d i m e n s i ó n
		De las sub dimensiones							
		M u	B	M e	A l	M u			
		2 x	2 x	2 x	2 x	2 x			
		1 =	2 =	3 =	4 =	5 =			
		2	4	6	8	10			

								d i m e n s i ó n	
Parte co nsi der ati va	N o m b r e d e l a s u b d i m e n s i ó n			X			1 4	[1 7 - 2 0]	Mu y a l t a
	N o m b r e d e l a s u b d i m e n s i ó n				X			[1 3 - 1 6]	Al t a
	N o m b r e d e l a s u b d i m e n s i ó n							[9 - 1 2]	Me d i a n a
	N o m b r e d e l a s u b d i m e n s i ó n							[5]	B a j a

	n								-	
									8	
]	
									[
									1	Mu
									-	y
									4	baja
]	

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

Fundamentos:

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

Valores y nivel de calidad:

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

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

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

Fundamento:

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

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

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

Se realiza por etapas

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

Examinar el cuadro siguiente:

Cuadro 6

Variable	Dimensión	Sub dimensiones	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: calidad de la sentencia					
			M	B	M	A	M		M	B a	M e	A l	M u	
			1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
Calidad de la sentencia...	Parte expositiva	Introducción			X			7	[9	M	3		
							-		0	l	u		0	
					X		[7	A	0			
							8		l	t				0
							[5	M				
					-	6	e	0						
					[3	B		0					
					-	4	a			0				
					[1	M				0			
					-	2	u					0		
]		y	0						
							b		0					
							a			0				

			2	4	6	8	10		[17-20]	Muy alta					
		Motivación de los hechos				X		14	[13-16]	Alta					
		Motivación del derecho			X				[9-12]	Mediana					
									[5-8]	Baja					
	Parte considerativa								[1-4]	Muy baja					
	Parte resolutiva	Aplicación	1	2	3	4	5	9	[9-10]	Muy alta					

		ci ón de l p ri nc ip io de c on g ru en cia			X			1 7 - 8 1	Al ta				
		Des cri p ción de la de c isi ón				X		1 3 - 4 1	Ba ja				
								1 1 - 2 1	Mu y ba ja				

Calificación aplicable a la sentencia de primera y segunda instancia

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

Fundamentos

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

Determinación de los niveles de calidad.

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

Valores y niveles de calidad

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

INTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

SENTENCIA PRIMERA SENTENCIA

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?* **Si cumple.**

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

4. Evidencia los **aspectos del proceso**: *el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.* **Si cumple.**

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

1.2. Postura de las partes

1. **Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.** **Si cumple**

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

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

4. **Explicita los puntos controvertidos** o aspectos específicos respecto al(os) cuales

se resolverá. **Si cumple.**

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

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

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

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple.**

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

2.2. Motivación del derecho

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

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. *(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la*

norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez.) Si cumple.

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

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

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

3. Parte resolutiva

2.3. Aplicación del principio de congruencia

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

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

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

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. **Si cumple.** *(marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – en el cuadro de resultados borrar estas líneas).*

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

2.4. Descripción de la decisión

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

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

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la

pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. **Si cumple.**

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

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

INTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

SENTENCIA SEGUNDA SENTENCIA

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

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia **el objeto de la impugnación/o la consulta** (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). **Si cumple.** (**la consulta solo se pondrá cuando se trata de sentencia sobre divorcio que declara fundada la demanda y la sentencia no es impugnada, y en otros casos donde así se observe en el expediente, si no hay, se debe retirar la palabra consulta-en el cuadro de resultados borrar estas líneas).*

2. **Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta.** **Si cumple.**

3. **Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.** **Si cumple.**

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

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

2. PARTE CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

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

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

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

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. *(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).* **Si cumple.**

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

2.2. Motivación del derecho

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

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

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

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

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

3. PARTE RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

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

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

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple *(marcar “si cumple”, siempre que todos los parámetros anteriores se hayan cumplido, caso contrario, “no cumple” – generalmente no se cumple – cuando presente el cuadro de resultados borrar estas líneas).*

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.

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

3.2. Descripción de la decisión

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

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

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

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

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

ANEXO 5. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *Declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por invalidez del despido fraudulento, en el expediente N° 0010-2015-0-2207-JM-LA-01; Distrito Judicial del San Martín – Rioja. 2019 declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que este trabajo forma parte de una línea de investigación denominada “*Análisis de sentencias de procesos culminados en los distritos judiciales del Perú, en función de la mejora continua de la calidad de las decisiones judiciales*” dentro del cual se tiene como objeto de estudios las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud de esos sentido y se explica, porque formo parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se obtuvo accesos a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asigno un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales siendo el único, aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenidos es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajo bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean de versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor se firma el presente documento. Chimbote, agosto de 2019

Tesis: ENRIQUE DEL AGUILA ACOSTA

Código de estudiante: 3706062003

DNI N°44769797

ANEXO 06
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MESES	1				2				3				
		SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión normatividad esquema proyecto		x	x	x	X									
Elaboración introducción				x										
Elaboración planteamiento de investigación				x	x	x	x							
Preparación primer informe							x							
Elaboración marco teórico y conceptual						x	x	x	x					
Preparación segundo informe									x					
Elaboración de la Metodología								x	x	X				
Verificación de referencia Bibliográfica									x					
Anexo 1- Evidencia empírica del objeto de estudio			X											
Anexo 2.- Definición y operacionalización dela variable e indicadores									x	X				
Anexo 3.- Proced de Recolección datos, organización, calific. de									x	X				

datos y deter variable				
Anexo 4., Instrumento recolección datos		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Anexo 5.- Declaración de compromiso ético y no plagio		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Preparación tercer informe		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Anexo 6.- Cronograma de actividades		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Anexo 7.- Presupuesto		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Corección de borrador		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Redacción definitiva		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ANEXO 07
PRESUPUESTO

El presupuesto, constituye la cantidad de dinero que se estima que será necesaria para hacer frente a ciertos gastos en la elaboración del presente proyecto de investigación, lo cual se reflejará en una tabla de valores, se han realizado dos tipos de aporte.

1. Aportes Monetarios

Que, se da por el monto de dinero que se ha invertido en redacción, copias, impresiones, viáticos, internet, ubicación y acceso del expediente judicial materia de análisis.

2. Aportes no monetarios

El mismo que será por el uso de computadora, horas hombre trabajadas en la revisión de normas y estudio para el tema de investigación

DENOMINACION	CANTIDAD	TIEMPO	COSTO TOTAL
A.- Equipos Computador, internet, hojas, impresión	S/. 5.00	2 horas por día en 3 meses (90 días)	S/. 450.00
B.- Viajes Viáticos y transporte	S/. 300.00	8 Viajes durante todo el proyecto de investigación	S/. 2,400.00
C.- Aporte no Monetario	3 horas días	3 horas por día en 3 meses (90 días)	270 horas /hombre
		TOTAL PRESUPUESTO	S/. 2,700.00